1982-83

**HEAD OFFICE**

C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

(tel.: 613/996-9466)
(telex: 053-4426)

**REGIONAL OFFICES**

*ATLANTIC REGION*
Queen Square
14th Floor
45 Alderney Drive
Dartmouth, Nova Scotia
B2Y 2N6

(tel.: 902/426-7068)

*QUEBEC REGION*
Suite 1202
Complexe Guy-Favreau
200 ouest, boulevard Dorchester
Montréal, Québec
H2Z 1X4

(tel.: 514/283-3258)
(telex: 05-25706)

*ONTARIO REGION*
Suite 1905
P.O. Box 190
Toronto Dominion Centre
19th Floor, T.D. Bank Tower
Toronto, Ontario
M5K 1H6

(tel.: 416/369-3782)

*CENTRAL REGION*
Suite 1040
One Lakeview Square
155 Carlton Street
Winnipeg, Manitoba
R3C 3H8

(tel.: 204/949-3145)

*WESTERN REGION*
12th Floor
1090 West Pender Street
Vancouver, B.C.
V6E 2N7

(tel.: 604/666-6001)

# Canada Labour Relations Board

# Annual Report

# 1982-83

CHAIRMAN
Marc Lapointe, Q.C.

VICE-CHAIRMEN
Hugh R. Jamieson
Thomas M. Eberlee
M. Brian Keller

MEMBERS
Lorne E. Shaffer
Jacques Archambault
Nicole Kean
James D. Abson
Victor E. Gannon
Paul-É. Chiasson
Henriette Parent
Marguerite-Marie Galipeau

**Head Office**
C. D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

613/996-9466

© Minister of Supply and Services Canada 1984
Cat. No. LR1-1983
ISBN 0-662-53023-3

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

C. D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

January 31, 1984.

The Honourable André Ouellet
Minister of Labour
Labour Canada
Place du Portage, Phase II
Hull, Quebec
K1A 0J2

Dear Mr. Minister:

In accordance with the provisions of section 210 of the Canada Labour Code (Part V — Industrial Relations), I have the honour of submitting to you this Annual Report of the Canada Labour Relations Board on its activities for the year ending March 31st, 1983.

Respectfully submitted,

Marc Lapointe

Marc Lapointe, Q.C.
Chairman

Office of the Chairman
Cabinet du Président

# TABLE OF CONTENTS


| | Page |
|---|---|
| COMPOSITION OF THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD | 1 |
| *INTRODUCTION* | 3 |
| ROLE OF THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD | 5 |
| Jurisdiction | 5 |
| Bargaining Rights | 6 |
| Certification | 6 |
| Termination of bargaining rights | 7 |
| Review applications | 7 |
| Sale of Business | 7 |
| Geographic certifications | 8 |
| Technological change | 8 |
| Unlawful strike or lockout | 8 |
| Filing orders in Federal Court | 8 |
| Consent to prosecute | 8 |
| Complaints of unfair labour practice | 8 |
| Settling first collective agreement | 9 |
| Access to employees | 9 |
| Safety | 9 |
| ACTIVITIES | 10 |
| Certification | 11 |
| Review applications | 11 |
| Complaints of unfair labour practice | 11 |
| Complaints against unions | 12 |
| Complaints against employers | 12 |
| Unlawful strike and lockout applications | 12 |
| Miscellaneous applications | 14 |
| Air Transport | 14 |
| Banking | 16 |
| Broadcasting | 17 |
| Communications | 18 |
| Feed and Grain | 19 |
| Longshoring | 20 |
| Railways | 21 |
| Road Transport | 22 |
| Shipping | 23 |
| Northern Territories | 24 |
| Crown Corporations | 25 |
| Miscellaneous federal undertakings | 26 |
| Not federal jurisdiction | 26 |
| JUDICIAL REVIEW AND RELATED PROCEEDINGS | 27 |
| REASONS FOR DECISION | 29 |

## STATISTICAL TABLES


Cases received and disposed of, 1982-83 (Table 1) ..... 32
Analyses by industry of cases received (Table 2) ..... 33
Size of units certified (Table 3) ..... 34
Nature of cases disposed of — by industry (Table 4) ..... 35
Nature of cases heard — by industry (Table 5) ..... 36
Disposition of certification applications (Table 6) ..... 37
Disposition of revocation applications (Table 7) ..... 38
Complaints against employers (Table 8) ..... 39
Complaints against unions (Table 9) ..... 40
Unlawful strike/lockout applications (Table 10) ..... 41
Review Applications (Table 11) ..... 42
Applications received from 1973 to 1983 (Table 12) ..... 43

EXPENDITURES 1982-83 ..... 44

# COMPOSITION OF THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

At the end of the year the Board consisted of the Chairman, three Vice-Chairmen and eight Board Members. During the year, two Vice-Chairmen, Mr. James E. Dorsey, who had served since February 1977, and Mr. Claude H. Foisy, who had been appointed in January 1978, retired from the Board to return to private practice. Three Vice-Chairmen appointments were also made during the year. Mr. Hugh R. Jamieson, who had served as a Member of the Board since September 1978, was appointed Vice-Chairman in July 1982. The other new Vice-Chairmen appointed were Mr. Thomas M. Eberlee in August 1982 and Mr. M. Brian Keller, effective from January 1983.

New Board Members appointed during the year were Ms. Henriette Parent, appointed in October 1982, and Ms. Marguerite-Marie Galipeau in January 1983.

Other Board personnel who served throughout the year were Chairman Marc Lapointe, Q.C., who was reappointed for a second term, and Board Members Lorne E. Shaffer, serving since April 1977, Jacques Archambault (October 1976), Nicole Kean (April 1979), James D. Abson (April 1979), Victor E. Gannon (September 1980) and Paul-Émile Chiasson, serving since October 1980.

Appointments to the Board are made by Order-in-Council for terms up to ten years for Chairman and Vice-Chairmen and five years for Members of the Board. All appointements are full-time and the incumbents are prohibited from other remunerated office or employment while serving. The Code provides for up to five Vice-Chairmen and eight Board Members at any given time.

# *INTRODUCTION*

*This is the tenth Annual Report of the Canada Labour Relations Board to be laid before Parliament. The Board, as presently constituted, did not come into existence until March 1st, 1973.*

*The amendments to the Code which came into force on that date replaced the pre-existing tripartite tribunal (which had included representatives of labour and management on a part-time basis), with a new tribunal of full-time appointees prohibited by law from holding any other paid employment or office while serving on the Board. The mandate of the Board created in 1973 was also considerably broadened, particularly in relation to complaints of unfair labour practice and technological change.*

*The Board created in 1973 was to operate independently from the Department of Labour and was required to submit its own Annual Report as distinct from the reports of the Minister of Labour.*

*Since the provisions of Part V of the Canada Labour Code apply to some 600,000 employees, their employers and unions in all parts of Canada, the question of accessability was of primary importance. This was particularly so in view of the fact that the extended mandate of the Board provided for the hearing and determination of complaints by individual employees against their employers or their unions. Since the protection provided for in the statute would be largely illusory without ready access to the remedies, as a matter of policy the Board became a travelling Board, conducting hearings in all provinces and territories in cases which required hearings. It also was necessary to provide service in both official languages to guarantee effective and meaningful access.*

*In addition to becoming a bilingual, travelling Board, it was determined to pursue a policy of decentralization to provide service in the various regions of Canada. To this end, five regional offices were subsequently established at Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montreal and Halifax while the headquarters were located in the National Capital Region. These regional offices were staffed with personnel who could promptly investigate cases and gradually extend services to the parties. The need for prompt disposition of cases involving industrial relations is of paramount importance because any avoidable delay can contribute greatly to a deterioration of the relationships between the parties. Hence the policy of decentralization.*

*The difficulties of communication and the delays inherent in procedures encompassing such a vast country suggested that adequate services and responsiveness to the parties having business with the Board could best be provided through delegation of as much as possible of the Board's processing and procedure to the regional directors.*

*Linked more and more by modern communication methods, including the electronic transmission of documents between offices, the process of delegation to the regions has been gradually developed towards its maximum potential for efficiency and responsiveness.*

*In 1978 amendments to the Code again enlarged the jurisdiction of the Board, notably by giving the Board authority to issue cease and desist orders in cases involving unlawful strikes or lockouts (a function previously reserved to the courts), imposing controls on the operation of union hiring halls and requiring unions to provide fair representation to all employees in their bargaining units. These amendments resulted in an increase in volume and complexity of cases and called for new policies, procedures and jurisprudence.*

*In its first year of operation (13 months to be more precise - March 1st, 1973 to March 31st, 1974), the Board received 310 new cases. The volume increased each year reaching a high of 743 in 1980-1981. This was followed by an unprecedented decline to 679 new cases last year and 618 for the current year. While the indications showed a trend towards increased case load towards the end of the year, the major factor contributing to the decline in case load appears to be a drop in union organizing activity, reflected in fewer applications for certification and related cases. (This is not unique to the Federal jurisdiction. For example, the Ontario Labour Relations Board reports a 30% drop in applications for certification for 1982-1983 as compared to a 16% drop in the Federal jurisdiction.)*

*Despite this recent drop in case load, which appears to be temporary, the case load of the Board over the decade has shown an increase of 100% and includes a higher proportion of more complex cases which cannot be disposed of without a public hearing. Nevertheless, as a result of decentralization and improved organization and procedures, there has not been a corresponding increase in resources.*

*Although the caseload of the Board has doubled since 1975-76 (when the fifth regional office was opened), the number of person/years approved for 1975-76 was 98 as compared to 96 for the year under review. The actual number of person/years utilized in 1982-83 was 93.9. Although two Vice-Chairmen and two Board members had to be added since 1975-76, the person/years per case ratio has been reduced from .27 to .17 over the same period.*

# THE ROLE OF THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Although there has been general agreement in Canada for many decades that freedom of association is a fundamental right of Canadians, the exact implication of such a freedom has been a continuing topic for debate. When Parliament re-enacted Part V of the *Canada Labour Code* in 1972, it did so with the following preamble:

> "Whereas there is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes;
>
> And Whereas Canadian workers, trade unions and employers recognized and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations;
>
> And Whereas the Government of Canada has ratified Convention No. 87 of the International Labour Organization concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize and has assumed international reporting responsibilities in this regard;
>
> And Whereas the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all;
>
> Now Therefore, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Senate and House of Commons of Canada, enacts as follows:"

In 1982, the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* entrenched fundamental freedoms, including freedom of association, Subject only to such reasonable limits prescribed by law as can be demonstrably justified in a free and democratic society.

Labour relations boards in all jurisdictions in Canada have traditionally had the role of interpreting the statutory provisions which protect or circumscribe freedom of association in the industrial relations setting. From now on, the legislation itself, as well as its application by various boards, will have to meet the criteria contemplated in the Constitution as interpreted by the courts.

The Canada Labour Relations Board administers a statute in which freedom of association is expressly recognized. Section 110 of the Code provides that every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities. Every employer enjoys a similar freedom in relation to joining and participating in the lawful activities of employers' organizations.

Before going into the role played by the Board, it should be understood that certain functions to assist unions and employers in collective bargaining are not within the purview of the Board but come directly under the Minister of Labour. These useful services for the promotion of industrial peace are, for the most part, provided by the Federal Mediation and Conciliation Services of Labour Canada.

## Jurisdiction

Constitutional jurisdiction over labour relations is essentially provincial. Part V of the *Canada Labour Code* generally occupies the field of federal labour jurisdiction, except that it does not apply to employees in the Public Service of Canada and certain crown agencies which are covered by the *Public Service Staff Relations Act*, administered by the Public Service Staff Relations Board. Neither does the Code apply to members of the Canadian Armed Forces or the Royal Canadian Mounted Police.

Given the limited constitutional and statutory scope, only an estimated 600,000 employees and their employers are governed by Part V of the Canada Labour Code. However, the geographic spread and variety of activities under Federal jurisdiction, throughout all provinces, the Yukon, the Northwest Territories, in the air, on land and sea, and beyond our national boundaries, pose some unusual if not unique challenges. Without attempting an exhaustive or legal definition of the jurisdiction of the Board, which in doubtful cases must sometimes be determined by the courts, the following activities are covered:

> Broadcasting (radio and television); banking; airports; air transportation, shipping and navigation (including loading and unloading vessels); interprovincial or international transportation of goods or passengers by road, railway or ferry; uranium mining and processing; grain handling; all activities in the Yukon or Northwest Territories that would normally be in provincial jurisdiction; and certain crown agencies such as Devco, Atomic Energy of Canada Ltd., the National Arts Centre and Canadian Arsenals Ltd.

There is no simple easy rule for determining jurisdiction on the basis of industry or activity. For example, Bell Canada falls under federal jurisdiction while other telephone companies may not. Urban mass transit systems generally fall under provincial jurisdiction while the courts have ruled that the Ottawa Carleton Regional Transportation Commission, which provides service across the Ontario-Quebec border, is in federal jurisdiction.

While the right to collective bargaining is withheld from managerial employees and those engaged in a confidential capacity in matters dealing with labour relations, other supervisory personnel and professional employees are covered by the Code. Dependent contractors, such as owner operators of trucks, who haul goods under contract, may be treated as employees for the purposes of collective bargaining. One of the significant tests applied to determine whether such a person is an employee for the purposes of the Code is the degree to which the person is economically dependent on the employer.

## Bargaining Rights

Freedom of association and the right to organize would have very little meaning in practice if not reinforced by the right to bargain collectively and to engage in strike action. The right to strike in Canada, and this applies in provincial jurisdictions also, is not available to the workers at all times and on all issues. However, where the issues on which strikes can take place have been restricted, other mechanisms have been provided for the resolution of those issues.

A frequent cause of strikes in the past was the issue of recognition of the union by the employer. The *Canada Labour Code* prohibits recognition strikes but provides for the certification as bargaining agent of any union which enjoys the support of a majority of employees in a grouping known as a bargaining unit which is appropriate for collective bargaining. Once the Canada Labour Relations Board has satisfied itself that a majority of the employees in the bargaining unit support the trade union that has submitted a timely application for certification, it issues a formal certificate, the effect of which is that the employer is obliged by law to recognize the union as the certified bargaining agent and to make every effort to negotiate a contract known as a collective agreement. These collective agreements specify the rates of pay, fringe benefits and other conditions of employment governing the employees during the life of the agreement.

If the employer and the certified union cannot reach a collective agreement, there are various forms of conciliation and mediation assistance available to them from the Minister of Labour through the Federal Mediation and Conciliation Services. If the parties fail to reach an agreement with the assistance provided, there may come a time when it appears that an agreement is not possible, given the position of the parties. In such a case, the Minister may indicate that there is no point in providing any further assistance unless the attitudes at the bargaining table change. When the Minister announces this intention, the parties are free to engage in a legal strike or lockout after seven days have elapsed. At all other times, strikes and lock-outs are unlawful. Additional assistance may be provided subsequently if the Minister decides that it could be useful in assisting the parties to conclude a collective agreement.

As indicated above, other mechanisms are provided under the Code for settling differences when the strike or lock-out is prohibited. The statute requires that each collective agreement provide a procedure for the final and binding settlement of all differences between the parties, without a stoppage of work. The mechanism usually provided is binding arbitration by a single arbitrator or a three person arbitration Board, whose decision is final on matters relating to the provisions of the collective agreement, including such matters as discipline and discharge actions by the employer.

## Certification

Applications for certification of a trade union as a bargaining agent may be filed with the Board at any time if there is no other union holding a certificate as bargaining agent and if there is no collective agreement in force. Where there is a certified bargaining agent and a collective agreement is in force, another trade union may apply for certification only during the last three months of the term of the collective agreement or, if the agreement is for more than a two year term, during the last three months of the second year and of each subsequent year that it continues to operate.

When an application for certification is received by the Board, a copy is provided to the employer, who may file a reply with the Board, particularly on the question of the appropriateness of the bargaining unit being sought by union and whether or not certain employees should be excluded because of managerial responsibilities or involvement in labour relations. In addition, the employer is required to post notices of the application so that employees will be aware and have an opportunity to make representations to the Board. In some situations, where the employees are mobile, it may be necessary to give them notice of the application through the media or by some other means.

The Board also appoints an investigator in applications for certification. This officer will examine the payroll records of the employer and ascertain the names and classifications of the employees and obtain an organization chart showing the structures. The investigator also examines the records of the trade union, verifying union membership and the payment of union dues. Except for a portion of the report dealing with union membership and employee wishes, copies of the investigation report are provided to the union, the employer and any other parties that may have intervened in the proceedings. Based on the report of the officer and the written submissions of the parties, it is usually possible for the Board to rule on an application without a public hearing, although a hearing may be necessary in some cases where there is a difference between the parties as to the essential facts of the case.

If the union is employer-dominated or if it is seeking certification fraudulently, the application is dismissed. However, if it is a genuine trade union and it has majority support of the employees in a bargaining unit that the Board finds to be appropriate for collective bargaining, the certificate is usually granted.

In some cases, including all situations where the bargaining agent has more than thirty-five percent support of the employees, but less than fifty percent, the Board orders a vote of the employees to determine if the majority wish to be represented by the union in collective bargaining. Where a new union is trying to displace another union which is already a bargaining agent, the Board generally conducts a vote among the employees if the applicant provides evidence of membership of a majority of the employees.

In most situations, it is possible to conduct these votes by use of a ballot box at one or more locations. Sometimes it is necessary, because of geographic problems and the mobility of employees, to conduct the balloting by mail. Special measures are taken in mail vote situations to ensure that the confidentiality of voters is maintained.

## Termination of Bargaining Rights

As with applications for certification, there are certain time frames when unions may lose their bargaining rights if they no longer enjoy the support of the majority of employees in the bargaining unit. The Code provides that unions not certified by the Board may become bargaining agents as a result of voluntary recognition by an employer. While a certified union may not have its bargaining rights revoked, except at specified times during the life of a collective agreement, a union which acquired bargaining rights as a result of voluntary recognition by an employer may lose its bargaining rights at any time during the first year of its first collective agreement if it does not have the support of the majority of the employees.

Applications for the revocation of certification or termination of bargaining rights of an uncertified bargaining agent are handled in much the same manner as applications for certification and are usually determined by a vote among the employees provided that the employee who makes the application can show evidence of support by a majority of the employees in the unit.

## Review Applications

Any party affected by a decision of the Board may ask the Board to review its decision. While there are a number of different reasons for these requests for review, the most frequent type of application for review relates to the composition of the bargaining unit. Where new positions are created after a union has been certified, or where there has been a change in duties, structure, functions or significant organizational or technological changes, the Board may be required to redefine the bargaining unit to reflect the new realities. Again, this is usually handled through the investigation process and the written submissions of the parties, although some complex cases consume a significant amount of time in public hearings.

## Sale of Business

Generally speaking, a collective agreement survives and a union retains bargaining rights when an employer sells the business. Nevertheless, some complex situations can arise as a result of a sale of business, particularly where employees are intermingled with employees of the employer to whom the business is sold. This can sometimes involve employees covered by a collective agreement and employees who are covered by a different collective agreement or are represented by no union. In these circumstances, the Board may be called upon to make determinations as to the bargaining rights and solve problems relating to the relative seniority of the employees. Similarly, where there are mergers, amalgamations or transfer of jurisdiction, as between unions, the Board may have to determine the rights, privileges and duties of the unions concerned.

## Geographic Certifications

In the longshoring industry, and potentially in other areas where labour is drawn from a common pool, the Board has authority to issue certifications covering the employees of two or more employers in a particular geographic area. The Board may also require the employers in such situations to designate an employers' representative for collective bargaining purposes. This function is usually fulfilled by an employers' organization.

## Technological Change

Where a collective agreement is in effect and the parties have not bargained on the effects of technological change, notice of proposed technological change that would affect the terms and conditions or security of employment of a significant number of employees must be given to the union at least ninety days ahead of the proposed change. Where this is not done, the Board has a function to ensure that the union has an opportunity to bargain with the employer regarding the impact of the proposed changes. The effect of these provisions is not to prohibit technological change but to ensure that where such changes are to be introduced during the life of a collective agreement, an opportunity will be provided for collective bargaining to take place on the issue.

## Unlawful Strike or Lockout

Since 1978, the Canada Labour Relations Board has had the responsibility for issuing cease and desist orders in cases of unlawful strikes or lockouts. This is a function which had previously been reserved for the courts. These applications are scheduled for prompt hearing and assistance is provided to the parties to help resolve the problems. Applications may be made in anticipation of an unlawful work stoppage and, with the assistance of staff or by an order of the Board, the anticipated disruption is sometimes avoided, thus enhancing labour relations and with obvious beneficial effects for the parties.

## Filing Board Orders in the Federal Court of Canada

Orders of the Board are binding on the parties but the actual enforcement of those orders lies in the hands of the Federal Court. When a party to a proceeding requests that the Board file an order in the Federal Court for enforcement purposes, the Board is required to do so unless non-compliance is unlikely or it would serve no useful labour relations purpose. When applications to file an order in the court are received, the Board usually endeavours to secure compliance through the assistance of an officer. Only if these endeavours are unsuccessful and non-compliance is evident, or likely, will the Board file the order in court. Once the Board order is filed in the Federal Court of Canada, it is enforceable in the same manner as an order of the court. Contempt of court proceedings may be initiated for non-compliance with a Board order which has been filed in the Federal Court of Canada. However, it is seldom necessary to file any orders in court. All orders of the Board are subject to filing in the Federal Court, including orders against parties arising out of complaints of unfair labour practice.

## Consent to Prosecute

The *Canada Labour Code* provides for the imposition of fines by the courts for specific infractions, including unlawful strike or lock-out activities, but such proceedings may not be initiated without the written consent of the Board. These prosecutions are extremely rare because there is a high degree of compliance and because the statute does not permit prosecution in respect of many infractions in regard to which the Board has remedial powers, including the ordering of compensation to the aggrieved party. In line with the policy of decriminalization of industrial relations, officers of the Board endeavour to assist the parties to resolve matters giving rise to applications for consent to initiate a prosecution for an alleged offence.

## Complaints of Unfair Labour Practice

As indicated earlier, the Code is fashioned about a concept of protecting freedom of association and the right to bargain collectively. To protect employees in this regard, employers are prohibited from interfering with the formation and operation of a union and from imposing penalties on employees for exercising those rights and related activities of a lawful nature. Both employers and unions and their agents are prohibited from intimidation of employees and are subjected to an obligation to bargain in good faith and make reasonable efforts to negotiate a collective agreement. Unions are required by the statute to represent fairly and without discrimination all the employees in a bargaining unit for which the union is the bargaining agent. Unions that operate hiring halls or systems of referring employees to jobs

are required to have rules governing these referrals and to keep them posted and operate them fairly. Unions are prohibited from expelling, suspending, refusing membership, or imposing discipline on employees by applying the rules or the standards of discipline in a discriminatory manner. While unions may expel or suspend members lawfully and negotiate agreements requiring employees to become and remain members of a union as a condition of employment, they may not require an employer to fire an employee who has lost union membership, unless the loss of membership was due to a refusal to pay the normal regular union payments. Both unions and employers are prohibited from taking action against employees for initiating proceedings before the Board or for exercising other legal rights. Employers are prohibited from imposing penalties on employees for engaging in lawful strike. Unions and employers' organizations are required to provide financial statements to their members on request and free of charge.

When complaints alleging violation of the above provisions are filed with the Board, the person or organization charged with the alleged infraction is provided with a copy and given an opportunity to file a written reply. At the same time, an officer is usually appointed to assist the parties towards a settlement of the matters in dispute. If a settlement is not achieved or the complaint is not withdrawn, the Board must go to public hearing and hear both sides before rendering a decision. Fortunately, a very substantial number of these cases are settled. Settlements provide for a better labour relations solution and save considerable costs for the parties and for the Board. Where the Board finds that there has been a violation of the Code, it has extensive remedial powers, including the reinstatement and compensation of employees and the ordering of unions to process employee grievances, rescind penalties or admit persons to union membership.

## Settling Terms and Conditions of First Collective Agreement

In 1978, the *Canada Labour Code* was amended to provide that the Minister of Labour, in special circumstances, could refer a contract dispute to the Canada Labour Relations Board in relation to negotiations for a first collective agreement, when the Minister feels that further conciliation or mediation would not be helpful. In such referrals, the Board examines all the circumstances and makes an initial decision as to whether or not it is an appropriate case for the Board to settle the terms and conditions of a first collective agreement. These provisions have been used very sparingly and very few cases have been referred to the Board. Even after referral and examination by the Board, the Board is reluctant to impose the terms of a first collective agreement and will not do so in normal situations where the parties, as a result of hard bargaining, have been unable to reach an agreement. Negotiated collective agreements are the preferred method of settlement of disputes under the Code. The Board has avoided creating a situation where such imposed settlements would relieve the parties of their basic responsibility to bargain in good faith and make every reasonable effort to conclude a collective agreement.

## Access to Employees

In order to provide employees with realistic access to freedom of association and participation in lawful union activity, the Code has special provisions relating to employees living in isolated areas located on private property. Examples of these situations in the Federal jurisdiction include Arctic exploration, offshore oil drilling and the operation of supply vessels. In such situations, the Board may, on an application by a union, order that union representatives be provided with reasonable access to the employees for organizing, negotiating, processing grievances or administering a collective agreement. The Board specifies the time and duration of the access to be provided, bearing in mind the circumstances of the situation including the employer's operations.

## Safety

While the main functions of the Board fall under Part V, it has a limited involvement in safety matters under Part IV of the Code. Employees have the right to refuse to work in conditions involving imminent danger and there are procedures set out to deal with a situation where the employer does not agree that such a risk exists. In those situations, a safety inspector is called in to determine whether or not there is imminent danger and what steps, if any, the employer should take. If either party disagrees with the decision of the safety officer, the matter may be referred to the Board for an appeal. The decision of the Board is final and binding in such matters. Part IV of the Code also prohibits employers from taking adverse action against an employee because he or she has exercised rights in relation to safety. Complaints alleging discriminatory treatment may be filed with the Board which will hear the parties and render a decision. A significant difference in these procedures under Part IV of the Code is that the panel hearing these cases may consist of only one member of the Board while a quorum of three, including a Vice-Chairman or the Chairman, is required for decisions under Part V of the Code dealing with labour relations.

(Note: At the beginning of each year there are some cases on hand which were filed during the previous year and again at the year-end there are some cases which have not been disposed of. For this reason, it should be noted that in the figures which follow there is a distinction between cases *RECEIVED*, representing activity by the parties, and cases *DISPOSED OF*, which represent the activities of the Board.)

# ACTIVITIES
# CANADA LABOUR RELATIONS BOARD
# 1982-83

## General

For the second year in a row, the number of cases received by the Board dropped, showing a total of 618 new cases in 1982-83 as compared to 679 in the previous year. The major factor in this drop would appear to be diminished organizing activity by trade unions as reflected in the fewest applications for certification in the ten year history of the Board. The total number of applications for certification received stood at 134 as compared with the previous low of 146 in 1975-76. The number of complaints of unfair labour practice usually associated with organizing activity also dropped from 122 to 93.

Next to applications for certification, the most significant decline in new cases was in the area of applications by employees for the revocation of the certification of the unions which held their bargaining rights. This figure dropped from 44 cases in the previous year to 26 new applications in the year under review. In recent years most of the activity in revocation cases has been in the banking industry and the overall decline in these applications is also influenced by the banking industry where the revocation applications dropped to 12 as compared to 26 in the previous year.

The number of complaints of unfair labour practice received during the year stood at 237, down by 15 from the figure for the previous year. Despite this slight drop, part of which seems related to diminished union organizing activity, there is evidence of a trend in complaints of unfair labour practice that has an impact on the workload of the Board beyond that which the figures alone would indicate. Since 1978, when amendments to the statute broadened the jurisdiction of the Board in the area of complaints and particularly by the creation of a statutory duty of fair representation for unions, complaints of unfair labour practice have accounted for an increasing proportion of the total case load of the Board.

For the year ending March 31st, 1978, the last complete year prior to the amendment of the Code, complaints

accounted for 24% of all cases coming before the Board. In 1982-83, this figure has grown to 38.3%. In the first full year of operation of the amendments to the Code, 1979-80, duty of fair representation complaints (s.136.1), accounted for 10.5% of all complaints of unfair labour practice, steadily rising to 43.5% of all complaints in 1982-83.

The significance of this change in the content of the caseload of the Board lies in the fact that, unlike other types of cases including many dealing with bargaining rights, the Board may not dispose of a complaint on its merit without providing the party accused of violation of the statute with a hearing and full opportunity for a defence. While other cases may be decided by the Board on the basis of investigation reports provided to the parties and written arguments, complaints of unfair labour practice require a hearing unless withdrawn or settled. Even though the rate of settlement and withdrawal has been consistently in excess of 50%, the number of cases requiring hearing has increased as a result of the change in the nature of the caseload.

Complaints of unfair labour practice usually require more hearing time. This is particularly true of the duty of fair representation cases against unions since the employer, whose interests are likely to be affected, is added as a party to the complaint. This factor has a bearing on the amount of time spent in hearings.

During the year under review, the Board spent 222 days in hearings which represented an increase of 12 days over the previous year. Nevertheless, the number of cases heard in that time dropped from 167 in the previous year to 147. Complaints of unfair labour practice accounted for 53% of the cases that went to hearing and one third of the complaints heard dealt with allegations of failure in the duty of fair representation.

There was also a decline in the total number of cases disposed of by the Board in 1982-83. The number dropped to 556 as compared to the record high of 825 cases disposed of in the preceeding year.

## Applications for Certification

As indicated above, the number of new applications for certification received during the year dropped to 134 from 160 in the previous year. The number of applications for certification disposed of also dropped to 125 in 1982-83 from 226 in the previous year. However, this reduction did not add a significant number to the backlog of cases on hand. At the end of the fiscal year, the number of certification applications pending stood at 45 as compared to 36 at the previous year-end and 102 in 1980-81.

Of the 125 applications for certification disposed of by the Board during the year, votes were conducted among the employees in 26 cases and only eight cases required public hearing.

Seventy-three applications for certification were granted, seventy of them extending bargaining rights to 1,493 employees in 70 bargaining units. The number of employees in the newly certified units was down from 3,507 in the previous year and 3,175 in 1980-81. The remaining three certification applications granted were in respect of employees changing their bargaining agent and displacing their former union. Only two of the bargaining units certified consisted of more than 100 employees while 89% involved units of 40 employees or less. Although the number of certifications disposed of was down from the previous year, the median time taken to process these cases was reduced from 80 days in the previous year to 61 days for 1982-83.

## Review Applications

The number of review applications received remained relatively steady at 140 as compared to 136 in the previous year and 147 in 1980-81. Of the 131 review cases disposed of during the year, 37% involved requests for amendments to the bargaining unit while 22% requested reconsideration of Board decisions. An additional 8% involved interpretation or clarification of Board orders. Requests of a simple "housekeeping" nature, such as a change in the name of one of the parties, accounted for 15% and the remaining 18% in the miscellaneous category were related to other proceedings before the Board.

Only 16 review applications went to hearings as compared to 21 in 1981-82 and 14 in the preceding year.

## Complaints of Unfair Labour Practice

As indicated earlier, the number of new complaints filed during the year was 237 as compared to 252 in the previous year. A much more significant change is revealed in the number of complaints disposed of during the year, which was 188 as compared with the record number of 323 disposed of in the previous year. However, to put the matter in its proper perspective, it should be noted that the number of

complaints disposed of in 1982-83 was the third highest in the history of the Board.

The complaints settled or withdrawn during the year represented 52.6% as compared to 53.2% in the previous year. A major factor in the disposition of complaints would appear to be the complexity of the cases heard and the time which they required in hearing. Although the Board spent more time in hearings, as has already been indicated, fewer cases were disposed of following a hearing than in the previous year. In 1982-83, only 69 complaints were decided following hearings as compared to 94 in the previous year.

## Complaints Against Unions

Out of a total of 96 complaints against unions decided during the year, 81 involved allegations of failure in the duty of fair representation. Only two of the complaints against unions which were disposed of were upheld, one of which involved an allegation of failure in the duty of fair representation. While 39 complaints against unions were settled or withdrawn, 55 were rejected by the Board. In terms of public hearings, 32 complaints against unions were heard and 26 of those dealt with allegations of violation of the duty of fair representation.

## Complaints Against Employers

The Board disposed of 92 complaints of unfair labour practice against employers as compared to 185 in the previous year. The number of these complaints which went to hearings was 37 as compared to 47 in the previous year. The number of cases which were settled or withdrawn in this category was also down substantially from 108 in 1981-82 to 60 in the year under review. Twelve complaints against employers were upheld by the Board and 20 were rejected. In 1981-82 there were 17 of these complaints upheld and 59 rejected.

## Unlawful Strike and Lockout Applications

When the Canada Labour Relations Board, as reconstituted, was created in 1973, it was given the limited power of declaring whether a strike or lockout was unlawful. Only the courts had the authority to issue orders (injunctions) to terminate such unlawful activity. With the amendments to the Code which came into effect in 1978, the Board was authorized to issue remedial orders prohibiting or terminating work stoppages and ordering employees to perform the normal duties of their employment.

There are a number of problems associated with providing meaningful statistics on the performance of the Board in this area. The Code provides for anticipatory applications in which there is no actual disruption in progress but in which one is feared. The cases vary greatly so that the classic concept of a total shut down of plant operations as a result of strike or lockout is not necessarily the general rule.

Apart from the anticipatory applications where the disruption has not actually commenced at the time the application is received, strike applications have been initiated where employees are alleged to have participated in a concerted refusal to perform part of their duties as in the case of a ban on overtime or a refusal to perform work for another employer whose employees are on strike. Other activities covered by these applications have been described by such terms as "work-to-rule", "study sessions" and concerted "booking-sick".

Similarly, unlawful lockout applications do not usually involve situations in which the employer has locked his gates and usually relate to situations where the employer has laid off some employees or contracted out or otherwise arranged for the elimination of some jobs.

In reporting on the activities of the Board in this area of its mandate, the procedures followed are more revealing than the actual statistics. Each case is dealt with individually and, where an application has been received or where staff have been alerted to the fact that an application is being prepared, the Chairman or an assigned Vice-Chairman makes tentative plans for the expedited hearing of the application, should it become necessary. Where the case involves a disruption or continuing loss, it is given priority which may necessitate the cancellation of another hearing already scheduled. If the disruption is terminated or avoided, the priorities are reassessed. In many cases, the matter is settled between the parties, sometimes resulting in the withdrawal of the application right away but the settlement might also provide that, if there is no recurrence, the application will be withdrawn at a specified time such as three or six months later. While these flexible arrangements are very practical, they do not lend themselves to the creation of statistics that will readily reflect the realities.

In situations where the employees are engaged in partial refusal of duties, or where the anticipated disruption has not commenced, the Board will, in appropriate circumstances,

order the employer to post a "Board Notice to Employees" advising them of receipt of the application, the definition of a "strike" and other provisions of the *Canada Labour Code*. In some situations where the employees did not appear to be aware that their actual or proposed course of conduct could constitute an unlawful strike, the posting of such a notice has led to the discontinuance or avoidance of the activity covered in the application.

Some of the activities of the Board, which have been most effective for all parties concerned, are not reflected in the statistics. Employers and their legal counsel who are aware of the Board practices and procedures will usually make telephone contact with the staff of the Board before an application is prepared. This contact results in an alert to the Board and the assignment of a panel chairman to make tentative plans for a hearing and the necessary adjustment to the hearing schedule which might be required. However, it also results in the services of an officer of the Board being made available to provide assistance in securing a settlement and the avoidance or termination of the disruption. In some situations, this has resulted in the matter being resolved before an application is filed and, consequently, no statistics will reflect the successful preventive role.

Another example of the emphasis on response to the individual situation as opposed to any attempt to provide general statistics is perhaps illustrated by the fact that one application, which was disposed of in the previous year, failed to reach statistics in time to be included in last year's annual report. That particular case (which is included in the present year's figures), involved a work stoppage in road transportation. The case was heard in Montreal and a Board order issued — all in the same day that the application was filed.

The total number of strike/lockout applications received during the year was 16 as compared to 15 in the previous twelve months. The number of such cases disposed of, however, amounted to 18 including one which had been filed in the previous year and disposed of in the year under review and also including the case which should have been recorded in the previous annual report.

## Lockout Applications

During the year the Board disposed of five cases alleging unlawful lockout, one of which was rejected with reasons immediately following a hearing. The other four cases were settled, one of them being settled at the hearing, while the other three were settled without a hearing.

None of the unlawful lockout applications involved a padlock on the plant gates. Two related to allegations regarding lay-off situations, one of which was formally announced by the employer and the other two were allegedly imminent. One was based on the departure of a ship without the staff complement provided for in the collective agreement and one related to allegations that paycheques were not forthcoming from the employer.

## Strike Applications

This report covers 13 unlawful strike applications disposed of, nine of which went to a hearing. Orders were issued by the Board at or immediately following the hearings in three cases. In one case the application was rejected following a hearing and four cases were settled at or following the hearing. Of the four cases disposed of without a hearing, three were settled before a hearing took place and one, in which normal operations were resumed on the day following the disruption, was dismissed by the Board several months later, there being no further disruptions and the contentious issues having been referred to arbitration.

For the purposes of this report, an attempt was made to divide these cases into three categories:

(a) *Anticipatory applications* where the actual incident or circumstances have not taken place at the time the application is filed.

(b) *Work stoppages actually in progress.*

(c) *Partial disruptions* which would cover situations alleging concerted refusal to work overtime or to perform a portion of normal duties. Also in this group are cases where work had been resumed when the application was received.

Even with these three categories, there are some cases which defy categorization in a relatively small sample.

One situation in the broadcasting industry gave rise to two applications with the employer claiming an unlawful strike and the union contending in its application that it was an unlawful lockout. The two cases were scheduled for hearing in Quebec City eight days after receipt of the application. The employer alleged that the employees were engaging in an unlawful strike by quitting in concert. The union alleged that the employer was engaging in an unlawful lockout because the alleged failure to provide them with their pay-

cheques, in accordance with the provisions of the collective agreement, obliged them to quit in order to collect unemployment insurance benefits. Both cases were settled at the hearing.

There were three anticipatory unlawful strike applications, and in each case the anticipated disruption was avoided. In one case, the Board ordered a notice of the application to be posted at the work location, following which the union membership voted against a motion to engage in the proposed work stoppage. While this was a local situation in a multi-location national bargaining unit, the matter was settled at the national level with an agreement between the parties on the procedures to be followed in similar situations in the future. No hearing took place in that case.

The two other anticipatory applications went to hearing in Ottawa, one three days after receipt of the application, and the other on the day following receipt of the application. Both of these cases were also settled, one at the hearing and the other three days after the hearing.

There were only two cases in which there was an ongoing work stoppage. One of these involved the longshoring industry in Newfoundland where the application was heard five days after receipt of the application and an order issued at the end of the hearing. The other situation, which was already mentioned, involved road transportation. It was heard in Montreal and the order issued on the same day the application was received.

There were 7 applications alleging unlawful strike which could be categorized as partial disruptions or stoppages of very short duration.

One of these cases involved a one day disruption in a Crown Corporation in Glace Bay, N.S. The subject matter of the dispute was referred to arbitration and normal operations resumed the following day. The file was kept open for several months and, when there were no further disruptions, the application was dismissed. No hearing was involved.

Another short disruption of half a day was already terminated when the Board received the application, the matter having been settled. The employer subsequently formally withdrew the application and no hearing was required.

An employer engaged in grain handling in Sorel, Quebec, filed an application alleging that the unloading of a vessel had been delayed as a result of a refusal to work overtime. A subsequent refusal to work was alleged and a hearing was held in Montreal the following day. However, the parties reached a settlement and the application was withdrawn.

A Calgary based airline filed an application alleging an overtime ban by the union. The case was heard in Vancouver ten days after the receipt of the application and an order was issued the following day.

A refusal by Longshoremen in Newfoundland to remove lashing chains (used to secure vehicles on board ships) to the side of the vessel resulted in a walkout. The employer reverted to the previous practice of having the chains moved by the crew of the vessel until subsequent agreement was reached that the Longshoremen would do the work and the employer terminated the proceedings.

Sporadic disruptions were alleged by an employer in the broadcasting industry in Mont Laurier, P.Q. A hearing was held in Mont Laurier seven days following the application. The parties were also involved in sale of business proceedings. The application was subsequently dismissed.

A refusal by ground service employees of an airline to service aircraft belonging to another employer whose employees, members of the same union, were engaged in a lawful strike, went to hearing in Montreal on the day following receipt of the application. The case was settled at the hearing.

## Miscellaneous

The remaining cases received during 1982-83 were spread over a wide range of categories, the most significant in terms of number being 14 cases involving successor rights of unions, 13 dealing with applications concerning sale of business and 11 seeking a declaration of a single employer.

For the benefit of those interested in specific industries, the activity before the Board in the various areas of the Board's jurisdiction is summarized below.

### Air Transport

This general grouping covers flight crew, ground staff and personnel involved in the operation of airlines, airports and closely related activities. During 1982-83, the level of activity before the Board was relatively stable with 81 new applications as compared to 82 in the previous year. However, as the figures which follow illustrate, the activity in relation to this grouping does not follow the general trend. The applications for certification increased from 11 to 20 while the complaints of unfair labour practice declined from 46 to 39.

*New Cases — Air Transport*

| | 1981-82 | 1982-83 |
|---|---|---|
| Certification | 11 | 20 |
| Review | 10 | 10 |
| Revocation of bargaining rights | 3 | 4 |
| Complaints of unfair labour practice | 46 | 39 |
| Unlawful strike | 3 | 2 |
| Miscellaneous | 9 | 6 |
| TOTAL | 82 | 81 |

*Cases Disposed of — Air Transport*

| | 1981-82 | 1982-83 |
|---|---|---|
| Certification | 21 | 14 |
| Review | 13 | 12 |
| Revocation | 1 | 6 |
| Complaints | 51 | 25 |
| Unlawful strike | 4 | 2 |
| Miscellaneous | 8 | 7 |
| TOTAL | 97 | 66 |

**Hearings — Air Transport**

Of the 66 cases disposed of in this group during the year under review, only 17 required a public hearing. No hearing was conducted in respect of the fourteen applications for certification disposed of and the cases which did go to hearings can be broken down as follows:

| | |
|---|---|
| Review | 2 |
| Revocation | 1 |
| Complaints | 8 |
| Unlawful strike | 2 |
| Miscellaneous | 4 |
| TOTAL | 17 |

**Certification**

Of the 14 certification applications, five applications were successful and the total number of employees in the bargaining units was 183. Four applications were rejected in respect of bargaining units totalling approximately 204 employees. In five other cases, the applications for certification were withdrawn. A vote of the employees in the bargaining unit was conducted by the Board in one case.

**Review**

Of the 12 review applications disposed of, only two required public hearings.

**Revocation**

As shown above, there were 6 applications for the revocation of bargaining rights of a union disposed of by the Board during the year, as compared to only one in this group in the previous year. One of these cases required a public hearing and one vote of the employees was conducted by the Board. Certifications were revoked in respect of three bargaining units covering a total of approximately 106 employees. The three applications for revocation which were rejected involved a total of approximately 207 employees.

**Complaints of Unfair Labour Practice**

Thirteen of the 25 complaints disposed of were against trade unions, all of which alleged a failure in the duty of fair representation. While seven of the complaints against unions went to public hearings, only one was upheld while 7 were rejected and five were settled or withdrawn.

Of the 12 complaints against employers in Air Transportation, none was upheld by the Board. Two were rejected and ten were settled or withdrawn. Only one complaint against an employer in this group went to a public hearing.

**Unlawful Strike**

Two applications alleging unlawful strike were received during the year and both were scheduled for hearing. One case was settled, and in the other the Board issued an order.

**Miscellaneous**

The seven cases shown in this category consisted of four applications relating to a sale of business, two cases related to safety under Part IV of the Code and one application was

for the filing of a Board order in the Federal Court of Canada. All four applications relating to sale of business were upheld, two of them required hearings. The request to file a Board order in the Court was rejected without a hearing and both safety cases were rejected following hearings.

## Banking

In 1967, the predecessor to the present Canada Labour Relations Board granted certification in respect of a unit of employees of the Montreal and District Savings Bank. In the following year, a certification was granted in respect of a unit of stationary engineers employed in a large bank building in Ottawa. Prior to that, the only record of an attempt to organize the employees of a bank was a decision handed down in 1959, under the *Industrial Relations and Disputes Investigation Act*, in which the unit of employees in a branch of a chartered bank was found to be inappropriate. (*Bank of Nova Scotia, Kitimat, B.C.* 59 CLLC 18,152.)

In 1976, organizing activity in branches of the chartered banks in Western Canada was vigorously pursued by a new organization which placed particular emphasis on the representation of female employees. This resulted in a number of applications for certification being filed by the Service, Office and Retail Workers Union of Canada and a landmark decision by the Board finding that an appropriate bargaining unit existed among employees of a single branch of a chartered bank (*Canadian Imperial Bank of Commerce* (1977), 20 di 319; [1977] 2 Can LRBR 99; and 77 CLLC 16,089).

Following that decision, a number of other unions became involved in organizing bank employees in all parts of Canada. Applications for certification rose, peaking at 49 in 1978-79, followed by a decline to 21 in 79-80, down to 11 new applications in 1981-82 and 9 in the year under review. In 1979-80, applications for revocation of bargaining rights in units of bank employees made their appearance, peaking at 26 last year and dropping back to 12 in 1982-83.

Since the commencement of the activity in banks in 1976, the Board received a total of 180 applications for certification in respect of 179 bargaining units. (One application was in respect of a previously certified bargaining unit which resulted only in a change of unions.) Of these certification applications, 140 were granted in respect of 139 bargaining units. During the same period (up to March 31st, 1983), 108 applications for the termination of bargaining rights were received, of which 80 were granted. This would indicate that, at the end of the year under review, 59 certifications of bank employees are still in effect, not including the two earlier certifications in respect of the Montreal and District Savings Bank and the unit of stationary engineers.

As the figures below illustrate, the total number of new applications received dropped from 56 to 41 while the number of cases disposed of in the banking industry dropped from 71 to 41 in 1982-83.

***New Cases — Banking***

| | 1981-82 | 1982-83 |
|---|---|---|
| Certification | 11 | 9 |
| Review | 11 | 8 |
| Revocation | 26 | 12 |
| Complaints | 7 | 10 |
| Unlawful strike | — | — |
| Miscellaneous | 1 | 2 |
| TOTAL | 56 | 41 |

***Cases disposed of — Banking***

| | 1981-82 | 1982-83 |
|---|---|---|
| Certification | 11 | 8 |
| Review | 10 | 12 |
| Revocation | 33 | 11 |
| Complaints | 15 | 8 |
| Unlawful strike | — | — |
| Miscellaneous | 2 | 2 |
| TOTAL | 71 | 41 |

***Hearings — Banking***

| | 1982-83 |
|---|---|
| Certification | — |
| Review | 1 |
| Revocation | — |
| Complaints | 3 |
| Unlawful strike | — |
| Miscellaneous | 1 |
| TOTAL | 5 |

### Certification

All eight applications for certification in the banking industry disposed of during the year were granted and cov-

ered a total of 178 employees. A vote of employees was required in one case but none went to hearing. Of the 12 review applications one was scheduled for hearing.

**Revocation**

Seven applications for revocation covering 134 employees were granted during the year while four covering 56 employees were unsuccessful. Two employee votes were held but no hearings were involved. Three of the revocation applications granted had been previously rejected within the same year.

**Complaints**

All eight complaints disposed of were against employers. Three of these cases went to hearings which resulted in one complaint being upheld and two rejected. The five other complaints were either settled or withdrawn.

**Miscellaneous**

Two applications for consent to change conditions of employment while applications for certification were pending (s.124(4)), were granted by the Board. One of these cases required a hearing.

**Broadcasting**

This general grouping includes radio, television and cablevision activities within the jurisdiction of the Board. As the figures below indicate, the total number of new cases declined by 11 from the previous year and, while there were variations in all categories, the number of new applications for certification also declined by 11, dropping to 9 from 20 in the previous year.

***New Cases — Broadcasting***

| | 1981-82 | 1982-83 |
|---|---|---|
| Certification | 20 | 9 |
| Review | 30 | 27 |
| Revocation | 3 | 2 |
| Complaints | 20 | 22 |
| Unlawful strike | 2 | 5 |
| Miscellaneous | 8 | 7 |
| TOTAL | 83 | 72 |

***Cases Disposed of — Broadcasting***

| | 1981-82 | 1982-83 |
|---|---|---|
| Certification | 28 | 16 |
| Review | 22 | 32 |
| Revocation | 4 | 2 |
| Complaints | 30 | 21 |
| Unlawful strike | 2 | 5 |
| Miscellaneous | 9 | 4 |
| TOTAL | 95 | 80 |

Although only 80 cases were disposed of in this group, twenty-five of them required public hearings. Four certification cases of a total of 16 disposed of required hearings. (This contrasts with the Road Transport group where 1 certification case out of 36 disposed of required a hearing.)

The number and categories of cases in the Broadcasting group, which required hearings, are as follows:

***Hearings — Broadcasting***

| | 1982-83 |
|---|---|
| Certification | 4 |
| Review | 5 |
| Revocation | — |
| Complaints | 10 |
| Unlawful strike/l.o. | 4 |
| Miscellaneous | 2 |
| TOTAL | 25 |

**Certification**

The Board granted seven of the certification applications covering a total of approximately 209 employees while eight applications covering about 323 employees were rejected. One certification application was withdrawn. Employee votes were conducted in three cases and, as indicated above, four cases went to hearings.

**Review**

As can be seen, five of the 32 review applications went to hearings and, in one case, an employee vote was conducted.

**Revocation**

Of the two revocation applications disposed of, one involving eight employees was successful and one involving six

employees was rejected, there being no vote and no hearing in either case.

**Complaints**

Thirteen of the 21 complaints disposed of were against employers, four complaints were upheld, four were rejected, and five were withdrawn or settled. Seven of the ten complaints which required hearings were against employers.

Of the eight complaints against unions disposed of, four were settled or withdrawn and four were rejected, none being upheld. Two of the complaints involved allegations of failure in the duty of fair representation. Three of these cases required hearings.

**Unlawful Strike/Lockout Applications**

Two of the unlawful strike applications disposed of related to disputes stemming from allegations of refusal to provide programming (or "feed"), to other employers whose employees were engaged in or expected to engage in a lawful strike. Both went to hearing and both were settled. The other two cases, which were also settled after a hearing commenced, involved an unlawful lockout application and an unlawful strike application in the disagreement regarding paycheques mentioned earlier.

**Miscellaneous**

Of the four cases in this category, two required hearings. One involved a referral to the Board by the Minister for consideration of the settlement of the terms of a first collective agreement. In that case, the Board exercised its discretion by settling the terms of a first collective agreement including the terms of a return to work agreement which had been in dispute between the parties. Two cases involved an employer request to change the conditions of employment while an application for certification was pending before the Board. One of these applications was withdrawn and the other was rejected. The fourth case in this category related to a sale of business application which was rejected by the Board.

**Communications**

This grouping, which showed a drop in new cases from 26 to 16 during the year, includes telephone and telegraph operations. It should be noted, however, that not all telephone companies fall within federal jurisdiction. Although the sample is small, the figures below show a decline in applications for certification accompanied by an increase in the number of complaints of unfair labour practice.

***New Cases — Communications***

| | 1981-82 | 1982-83 |
|---|---|---|
| Certification | 4 | 1 |
| Review | 7 | 3 |
| Revocation | 2 | — |
| Complaints | 7 | 10 |
| Unlawful strike | — | 1 |
| Miscellaneous | 6 | 1 |
| TOTAL | 26 | 16 |

***Cases Disposed of — Communications***

| | 1981-82 | 1982-83 |
|---|---|---|
| Certification | 3 | — |
| Review | 10 | 4 |
| Revocation | 2 | 1 |
| Complaints | 11 | 8 |
| Unlawful strike | — | 1 |
| Miscellaneous | 7 | 4 |
| TOTAL | 33 | 18 |

***Hearings — Communications***

| | 1982-83 |
|---|---|
| Certification | — |
| Review | 1 |
| Revocation | — |
| Complaints | 1 |
| Unlawful strike | 1 |
| Miscellaneous | 2 |
| TOTAL | 5 |

As the figures indicate, there were no applications for certification disposed of during the year and, of the four review applications determined, one of the cases went to a hearing.

**Complaints**

Of the eight complaints disposed of in this group, none was upheld by the Board. Three of these complaints were

against employers, all of which were withdrawn or settled. All five complaints against unions in this group alleged a failure in the duty of fair representation. Two of these were rejected (one following a hearing), and three were withdrawn or settled.

**Unlawful lockout**

No unlawful strike application was received and the one unlawful lockout application relating to a lay-off situation was rejected following a hearing.

**Miscellaneous**

Of the four miscellaneous applications, two were safety complaints under Part IV of the *Canada Labour Code*. One of these was withdrawn and the other, which was upheld by the Board, was subsequently challenged in the courts. A declaration of a single employer application was withdrawn and, in one case involving a referral to the Board arising out of arbitration proceedings, the Board made a determination on the scope of the bargaining unit.

## Feed and Grain

The jurisdiction of the Board in this area flows from federal legislation in which Parliament declared that certain operations were for the general advantage of Canada. It includes certain grain elevators, grain handling and flour and feed mills. The figures below show that even though the figures were down from the previous year, relatively little activity was involved with only one case requiring a hearing.

***New Cases — Feed and Grain***

| | 1981-82 | 1982-83 |
|---|---|---|
| Certification | 5 | 3 |
| Review | 2 | 1 |
| Revocation | — | — |
| Complaints | 7 | 2 |
| Unlawful strike | 2 | 1 |
| Miscellaneous | — | — |
| TOTAL | 16 | 7 |

***Cases Disposed of — Feed and Grain***

| | 1981-82 | 1982-83 |
|---|---|---|
| Certification | 7 | 2 |
| Review | 2 | 1 |
| Revocation | — | — |
| Complaints | 7 | 1 |
| Unlawful strike | 3 | 1 |
| Miscellaneous | 1 | — |
| TOTAL | 20 | 5 |

***Hearings — Feed and Grain***

| | 1982-83 |
|---|---|
| Certification | — |
| Review | — |
| Revocation | — |
| Complaints | — |
| Unlawful strike | 1 |
| Miscellaneous | — |
| TOTAL | 1 |

**Certification**

Both of the applications for certification disposed of during the year were granted and involved a total of 33 employees. Neither case involved a hearing or an employee vote.

There were no review or revocation applications disposed of during the year and there were no complaints of unfair labour practice against an employer. The one complaint against a union, alleging failure in the duty of fair representation, was rejected.

**Unlawful Strike**

There was one unlawful strike application which was settled at a hearing.

## Longshoring

The activities covered by this group, involving the loading and unloading of vessels, fall within the federal jurisdiction because of the relationship to shipping. There are special provisions in the Code for this industry that provide for the certification of bargaining agents on a geographic basis and the designation of an agent for employers. Another feature of the industry is the widespread use of hiring halls operated by unions for the referral of employees to the various employers.

Some of the peculiarities of this grouping are emphasized by the nature of the Board's decisions which, during the year under review, saw the Board designate an employers' association as the agent for a group of employers and subsequently issue an order directing an employer to appoint the association as its bargaining representative. The Board later, at the request of the employers' association, filed the order in the Federal Court of Canada. There were also a number of related court activities involving this group.

Not following the general trend, this group accounted for an increase in the number of new certification applications and a significant drop in the number of new complaints.

***New Cases — Longshoring***

| | 1981-82 | 1982-83 |
|---|---|---|
| Certification | 5 | 10 |
| Review | 5 | 7 |
| Revocation | — | 1 |
| Complaints | 18 | 7 |
| Unlawful strike | — | 2 |
| Miscellaneous | 1 | 5 |
| TOTAL | 29 | 32 |

***Cases Disposed of — Longshoring***

| | 1981-82 | 1982-83 |
|---|---|---|
| Certification | 10 | 6 |
| Review | 6 | 6 |
| Revocation | — | 1 |
| Complaints | 22 | 7 |
| Unlawful strike | — | 2 |
| Miscellaneous | 2 | 5 |
| TOTAL | 40 | 27 |

***Hearings — Longshoring***

| | 1982-83 |
|---|---|
| Certification | 1 |
| Review | 2 |
| Revocation | — |
| Complaints | 3 |
| Unlawful strike | 1 |
| Miscellaneous | 2 |
| TOTAL | 9 |

### Certification

Of the six applications for certification disposed of, only one, which involved a bargaining unit of 53 employees, was successful. Four applications were rejected and one was withdrawn. Only one application for certification went to a hearing and, in one case, a vote among the employees was ordered by the Board. The total number of employees covered by the four rejected applications was 97.

### Reviews

Although six applications for review were disposed of, only two required hearings. The review applications were diverse and complex because of the peculiarities of the industry described earlier.

### Revocation

The only revocation application disposed of during the year involved a bargaining unit of 16 employees. The application was rejected by the Board and did not require a hearing or an employee vote.

### Complaints

Of the seven complaints disposed of, only one was against an employer and it was settled without a hearing. Three of the six complaints against unions were settled or withdrawn. Of the remaining three complaints against unions which went to a hearing, one was upheld by the Board and two were rejected.

### Unlawful Strike

One of the unlawful strike applications was settled with-

out a hearing and the other resulted in the issue of a Board order following a hearing.

### Miscellaneous

Two of the three sale of business applications disposed of by the Board went to hearings. None of these applications was successful, two being withdrawn and the remaining one being rejected by the Board. The Board granted an application for successor rights and an application for the filing of a Board order in Federal Court. There was no hearing in either case.

## Railways

This grouping, which has a very long history of collective bargaining and a high degree of unionization, showed increased activity before the Board during the year under review. The major area of activity involved 40 complaints of unfair labour practice which were filed during the year of which 39 alleged failure by a union in the duty of fair representation. As will be seen, however, none of the complaints disposed of in this group was upheld by the Board.

***New Cases — Railways***

| | 1981-82 | 1982-83 |
|---|---|---|
| Certification | 3 | 8 |
| Review | 7 | 10 |
| Revocation | — | — |
| Complaints | 30 | 40 |
| Unlawful strike | 1 | — |
| Miscellaneous | 4 | 8 |
| TOTAL | 45 | 66 |

***Cases Disposed of — Railways***

| | 1981-82 | 1982-83 |
|---|---|---|
| Certification | 6 | 6 |
| Review | 10 | 10 |
| Revocation | — | — |
| Complaints | 51 | 28 |
| Unlawful strike | 1 | — |
| Miscellaneous | 2 | 10 |
| TOTAL | 70 | 54 |

***Hearings — Railways***

| | 1982-83 |
|---|---|
| Certification | — |
| Review | 3 |
| Revocation | — |
| Complaints | 4 |
| Unlawful strike | — |
| Miscellaneous | 3 |
| TOTAL | 10 |

### Certification

The certification applications disposed of by the Board involved only small units, the Railway industry being heavily unionized for many years. The three applications for certification which were granted covered a total of 66 employees while the one application which was rejected concerned a group of thirty employees. Two other applications were withdrawn. No hearings were held on the certification applications, but in two cases an employee vote was conducted. There were no applications for revocation.

### Review

None of the review applications disposed of required an employee vote but three cases were heard by the Board. One review application was withdrawn, three were granted and six were rejected.

### Complaints

No complaint against an employer was successful in this group. However, one complaint was rejected while two were settled or withdrawn. None of these cases went to hearing.

Although the complaints against Railway unions were more numerous (39 new complaints), none was upheld by the Board. All of the 25 complaints against unions disposed of, four of which went to hearing, involved allegations of a failure in the duty of fair representation. Eleven of these

were settled or withdrawn and the Board rejected a total of 14 of these complaints.

There were no unlawful strike or lockout applications involving railways.

### Miscellaneous

The three cases in this category which went to hearings consisted of a safety complaint, which was rejected at the hearing, an application for consent to prosecute and a request for the filing of a Board order in Federal Court. The latter two cases involved the same parties and were withdrawn following two days of hearings. Seven other cases involving successor rights were granted without a hearing.

## Road Transport

This group, which consistently accounts for a substantial amount of activity before the Board, showed a drop in total new cases from 210 to 173 for 1982-83 and a drop of 20 in new certification applications to 35 for the year under review.

***New Cases — Road Transport***

| | 1981-82 | 1982-83 |
|---|---|---|
| Certification | 55 | 35 |
| Review | 27 | 32 |
| Revocation | 10 | 5 |
| Complaints | 89 | 74 |
| Unlawful strike | 3 | 1 |
| Miscellaneous | 26 | 26 |
| TOTAL | 210 | 173 |

***Cases Disposed of — Road Transport***

| | 1981-82 | 1982-83 |
|---|---|---|
| Certification | 69 | 36 |
| Review | 39 | 29 |
| Revocation | 8 | 3 |
| Complaints | 97 | 60 |
| Unlawful strike | 4 | 2 |
| Miscellaneous | 16 | 29 |
| TOTAL | 234 | 159 |

***Hearings — Road Transport***

| | 1982-83 |
|---|---|
| Certification | 1 |
| Review | — |
| Revocation | — |
| Complaints | 35 |
| Unlawful strike | 1 |
| Miscellaneous | 13 |
| TOTAL | 50 |

### Certification

Of the 36 certification applications disposed of during the period under review, 22 applications involving a total of 421 employees were granted. The seven applications for certification which were rejected involved 1,745 employees. Only one certification case went to a hearing but votes among employees were conducted in twelve cases. Seven certification applications were withdrawn.

### Review

Most of the 29 applications for review disposed of involved the composition of the bargaining unit or the names of the parties. However, five cases sought review of Board decisions in complaints of unfair labour practice. Fourteen of the review applications were granted including a review initiated by the Board which resulted in the son of the employer being excluded from the bargaining unit because of the lack of community of interest with the other employees. Five review applications were withdrawn and ten were rejected by the Board. None of the review applications went to a hearing.

### Revocation

The Board disposed of 3 applications for revocation, applications involving a total of 38 employees. All three applications were rejected without a hearing and no votes were conducted among the employees.

### Complaints

Forty of the 60 complaints were against employers and, of that number, 25 went to hearings. Seven complaints against employers were successful, six were rejected by the Board, while 27 were withdrawn or settled.

Eighteen of the 20 complaints against unions involved the duty of fair representation. Thirteen were rejected by the Board and seven were withdrawn or settled. Ten complaints against unions went to hearings.

### Unlawful Strike

There were two unlawful strike applications disposed of which are covered by this report. One, which has already been mentioned, should have been included in the previous annual report. It was heard in Montreal on the date the application was received and a Board order was issued on the same day. The other case, which arose in Ontario, involved a half day stoppage of work which had been settled before the application was received. The application was subsequently withdrawn.

### Miscellaneous

Thirteen of the 29 miscellaneous cases disposed of in Road Transport required hearings. Six of the applications were for a declaration of a single employer. Although three of these went to hearing, five applications were withdrawn and one was rejected.

One of the six successor rights applications disposed of required a hearing. Five of these were granted and one was rejected. Five applications relating to sale of business, out of a total of eight disposed of, went to hearing. Five applications were granted, two were withdrawn, and one was rejected.

The Board dealt with two referrals by the Minister of Labour for consideration of fixing the terms of a first collective agreement between the parties. Both of these cases went to hearings but in neither case did the Board fix the terms and conditions of a collective agreement. The Board declined to do so in one case and, in the other, the request was withdrawn.

The Board heard a case under the safety provisions of Part IV of the Code involving the dismissal of an employee who refused to drive a truck which he considered unsafe. The complaint was successful and the employee was ordered reinstated with compensation.

Five requests for the filing of Board orders in the Federal Court were disposed of without a hearing. Three of the applications were granted and two were rejected.

One application, in respect of technological change, was withdrawn after a hearing.

Of a total of 131 cases disposed of following hearings during the year, 50 dealt with road transport.

### Shipping

In addition to deep sea shipping and traffic on the St. Lawrence Seaway and the Great Lakes, the cases before the Board in the year under review included activity in the operation of supply vessels for offshore oil exploration. The new cases coming before the Board during the year declined from 44 to 26, with most of the decline involving applications for certification.

***New Cases — Shipping***

| | 1981-82 | 1982-83 |
|---|---|---|
| Certification | 25 | 10 |
| Review | 6 | 4 |
| Revocation | — | 1 |
| Complaints | 8 | 5 |
| Unlawful strike | 1 | 2 |
| Miscellaneous | 4 | 4 |
| TOTAL | 44 | 26 |

***Cases Disposed of — Shipping***

| | 1981-82 | 1982-83 |
|---|---|---|
| Certification | 44 | 11 |
| Review | 7 | 2 |
| Revocation | — | — |
| Complaints | 10 | 5 |
| Unlawful strike | 1 | 2 |
| Miscellaneous | 4 | 4 |
| TOTAL | 66 | 24 |

***Hearings — Shipping***

| | 1982-83 |
|---|---|
| Certification | 1 |
| Review | — |
| Revocation | — |
| Complaints | 2 |
| Unlawful strike | — |
| Miscellaneous | — |
| TOTAL | 3 |

**Certification**

Nine applications for certification covering a total of 125 employees were granted by the Board in this grouping. Two applications involving 56 employees were rejected. Only one of these cases went to a hearing while votes were conducted among the employees in five cases.

No applications for revocation were disposed of during this year.

**Review**

The two applications for review disposed of did not require hearing. One which was granted involved a change in the name of the employer. The other review application, which was rejected, alleged that a trade union had obtained certification by fraud.

**Complaints**

Only one complaint of unfair labour practice against an employer in this group was disposed of during the year. It was rejected following a hearing.

Three complaints against unions were rejected and one was withdrawn or settled. One of these cases went to a hearing.

**Unlawful Lockout**

While there was no application alleging unlawful strike, two applications alleged unlawful lockout. Both of these were settled and withdrawn. One alleged an anticipated lockout and the other related to the sailing of a vessel without the full officer compliment as specified in the collective agreement.

**Miscellaneous**

Two applications sought consent to change wage rates or conditions while an application for certification was pending. One of these was granted; one was rejected. Neither case required a hearing. One case involving an allegation of fraud was rejected and one application dealing with the existence of a collective agreement was withdrawn.

**The Northern Territories**

In the Yukon and Northwest Territories, the jurisdiction of the Board extends into activities which would, if located elsewhere, fall under the jurisdiction of the provincial governments. Construction, mining, municipal activities, service and retail establishments, the employees of trade unions and even employers with names such as the Yukon Inn and the Malamute Saloon Ltd. add a variety to the Federal jurisdiction in Canada's North.

The number of new applications for certification rose from nine in the previous year to 18 in the year under review.

The number of cases disposed of during the year dropped from 41 to 27. No hearings were held in the Yukon or the Northwest Territories during the year.

***New Cases — Northern Territories***

| | 1981-82 | 1982-83 |
|---|---|---|
| Certification | 9 | 18 |
| Review | 21 | 17 |
| Revocation | — | 1 |
| Complaints | 2 | 2 |
| Unlawful strike | — | — |
| Miscellaneous | 6 | 1 |
| TOTAL | 38 | 39 |

***Cases Disposed of — Northern Territories***

| | 1981-82 | 1982-83 |
|---|---|---|
| Certification | 12 | 16 |
| Review | 20 | 7 |
| Revocation | — | — |
| Complaints | 4 | 2 |
| Unlawful strike | — | — |
| Miscellaneous | 5 | 2 |
| TOTAL | 41 | 27 |

**Certification**

The Board granted thirteen applications for certification covering a total of 100 employees while two applications involving 24 employees were rejected. One certification application was withdrawn. No employee votes were required.

**Review**

Seven applications for review, all of which related to certification orders, were disposed of during the year. Four of these applications were granted, two were rejected and one was withdrawn.

**Complaints**

Two complaints against employers were disposed of during 1982-83 without a hearing, both being withdrawn or settled. No complaints against unions were dealt with by the Board.

**Miscellaneous**

There were only two cases in this category, both of which were withdrawn without a hearing. One related to a sale of busines, and the other sought a declaration of a single employer.

## Crown Corporations

The enterprises covered by applications before the Board during the year under review and falling into the category of Crown Corporations included the St. Lawrence Seaway Authority, Crown Assets Disposal Corporation, the National Arts Centre, Canada Ports Corporation (formerly National Harbours Board), Atomic Energy of Canada Ltd., Cape Breton Development Corporation (DEVCO) and Canada Post Corporation. (Other Crown Corporations are included under the appropriate industry headings — i.e. C.B.C. in broadcasting, C.N. under railways and Air Canada under air transportation).

Employers and employees in this group come under two statutes which have a bearing on the application of Part V of the *Canada Labour Code*. *The Public Sector Compensation Restraint Act* extended many collective agreements for periods up to two years as well as limiting increases in the compensation packages for certain groups to 6% and 5% increases. Under the provision of the *Canada Post Corporation Act* which came into effect in October of 1981, the bargaining units and bargaining agents, as established previously under the *Public Service Staff Relations Act*, are preserved intact for a transitional period with the result that the multiplicity of bargaining units based on occupational groups and classifications cannot be brought into line with the criteria that prevail under the *Canada Labour Code* until the expiry of the first collective agreements completely negotiated under Part V of the Code. The extension of collective agreements, pursuant to the *Public Sector Compensation Restraint Act*, has had the effect of prolonging the transitional period so that general revision or major alteration to the bargaining units is not possible for a longer period of time. The volume of cases before the Board resulting from the creation of Canada Post Corporation has been limited during the year under review. The major revision of bargaining units still lies ahead, and it may be facilitated by the consultation between the parties and the emergence of a more clearly identifiable corporate structure.

***New Cases — Crown Corporations***

| | 1981-82 | 1982-83 |
|---|---|---|
| Certification | 4 | 2 |
| Review | 7 | 19 |
| Revocation | — | — |
| Complaints | 8 | 23 |
| Unlawful strike | 2 | 2 |
| Miscellaneous | 4 | 1 |
| TOTAL | 25 | 47 |

***Cases Disposed of — Crown Corporations***

| | 1981-82 | 1982-83 |
|---|---|---|
| Certification | 7 | 1 |
| Review | 6 | 14 |
| Revocation | — | — |
| Complaints | 7 | 17 |
| Unlawful strike | 1 | 3 |
| Miscellaneous | 4 | — |
| TOTAL | 25 | 35 |

***Hearings — Crown Corporations***

| | 1982-83 |
|---|---|
| Certification | — |
| Review | 1 |
| Revocation | — |
| Complaints | 2 |
| Unlawful strike | 1 |
| Miscellaneous | — |
| TOTAL | 4 |

**Certification**

One application for certification in this group was disposed of during the year following a vote conducted among 3,260 employees in the coal mining operations of the Cape Breton Development Corporation. The application, which saw an effort to replace the incumbent bargaining agent, was rejected as a result of the outcome of the employee vote.

**Review**

Included in the 14 applications for review disposed of by the Board were seven applications involving Ports Canada which flowed from changed structures as a result of amendments to the enabling legislation.

There were no applications for revocation affecting employees in this group.

**Complaints**

Six complaints against employers in this group were disposed of during the year. Three were settled, three rejected, and none upheld. No hearings were held in these complaints.

Ten of the 11 complaints against unions which were disposed of in this category were against three postal unions. None of these complaints was upheld, six being rejected and five either settled or withdrawn. Two of the complaints went to hearing.

**Unlawful Strike**

Two anticipatory applications involving Post Office Lettercarriers were disposed of during the year. Both were settled and the anticipated disruption avoided although a one hour disruption was reported at one location ahead of the anticipated events. One case was settled at a hearing and the other was settled following the rejection of a strike motion at a meeting of the employees involved. A third application involving a brief disruption was eventually rejected.

**Miscellaneous Federal Undertakings**

In this grouping, the Board certified a bargaining unit of 12 teachers employed in a school controlled by an Indian Band Council. It also granted a review application in respect of a similar group at another such school. A hearing was required in the certification case but not in the review.

The Board also certified a bargaining unit of 188 employees engaged in Uranium mining and granted a review application in respect of another such group. An access order was granted to a union in respect of a group of employees engaged in uranium mining in a remote area. No hearings were required in these cases.

An application for certification and a declaration of single employer were granted without a hearing in respect of employees of an interprovincial ferry operation.

Two complaints of unfair labour practice against an employer engaged in Distant Early Warning (DEW) Line operations were settled and withdrawn.

**Not Federal Jurisdiction**

A total of 13 applications and complaints, mostly involving road transportation operations, were rejected by the Board during the year because they did not fall into federal jurisdiction. Only one of these cases went to a hearing.

# JUDICIAL REVIEW AND RELATED PROCEEDINGS

During the 1982-83 report year, there were several decisions rendered by each of the Federal Court, Trial and Appeal Division and the Supreme Court of Canada reviewing decisions of the Canada Labour Relations Board.

## Federal Court of Canada — Appeal Division

In the Appeal Division, 29 Board decisions were questioned in 33 review applications under s. 28 of the *Federal Court Act*. This represents 5.2% of the decisions issued by the Board during the year. Only one review application was allowed[1]; in this case, the Board had rejected an application for revocation by relying on evidence presented in another case.[2] The Court ruled that the applicant had not sufficient opportunity to respond to the evidence and so the Board subsequently reheard the case and dismissed it again. Overall, the Appeal Division issued 5 written Reasons for decision.[3]

## Federal Court of Canada — Trial Division

In the Trial Division, three applications for stays on Board orders were received. One stay was granted by the Trial Division in *Purolator Courier and Carole Madeleine*[4] but was later overturned by the Appeal Division.[5] The other two applications requested a stay of execution of reinstatement orders concerning employees of *General Aviation* who had engaged in a lawful strike.[6] One was made under section 24(1) of the *Constitution Act, 1982*[7] and was dismissed, with reasons, on the basis that the Trial Division lacked jurisdiction to grant a stay.[8] The other was made in the Appeal Division and was dismissed without reasons.[9]

## Supreme Court of Canada

Four applications for leave to appeal to the Supreme Court of Canada were received, one of which was granted.[10] Five decisions were rendered by the Supreme Court during the year, four of which upheld the Board's decision.[11] In the fifth decision, *Paul L'Anglais*[12], the Court held that the Board had wrongly assumed constitutional jurisdiction. Furthermore, and of greater significance, the Court also decided that provincial superior courts can review the constitutional validity of provisions of, or the application of, the *Canada Labour Code*[13], as well as other federal statutes. The Federal Court does not have exclusive jurisdiction in such matters. This particular case had been litigated in the Quebec Superior Court and Court of Appeal.

Of the other four decisions, the first concerned a union violation of its duty of fair representation.[14] With respect to the Board's decision, the Court held that mere doubt as to the correctness of a labour board's interpretation of its statutory power is no ground for finding jurisdictional error, especially when the board is exercising powers confided to it in wide terms to resolve competing considerations.

The second decisions involved a determination of whether an Indian Band Council was an employer under the *Code*.[15] In affirming the Board's decision, the Court held that it was within the Board's jurisdiction to determine whether or not the Band Council was an employer.

The two remaining decisions concerned the operation of union hiring halls, where the Court held that the Canada Labour Relations Board was within its jurisdiction in order-

ing a complainant to be admitted to the union or admitted to the ranks of cardmen as a remedy for the breach of the duty of fair referral under s. 161.1 of the *Code*.[16] In reversing the decision of the Federal Court of Appeal, the Court referred to the principle that a board does not commit jurisdictional error unless it gives a patently unreasonable interpretation to the statute. However, the Court entered a note of caution, treating the case as an exceptional one, which could not be taken to establish any general principle.

At year's end, there were 3 cases awaiting argument or decision before the Supreme Court of Canada.[17]

---

**Endnotes**

1 *Denis Simard* v. *Canada Labour Relations Board et al.*, File No. A-370-82, December 15, 1982.

2 *Teamsters, Brewery, Soft Drinks & Miscellaneous Workers' Union, Local 1999 and LaSarre Air Service Ltd. (Propair Inc.) et al.* (1982), as yet unreported CLRB decision No. 377.

3 *North Canada Air* v. *Canada Labour Relations Board* (1982), 46 N.R. 422 (F.C., App. Div.).
*Verreault Navigation Inc.* v. *Seafarers' International Union of Canada and CLRB*, File No. A-428-81, July 20, 1982.
*Bank of Nova Scotia* v. *Retail Clerks' International Union et al.* (1982), 83 CLLC 14,007 (F.C., App. Div.).
*Denis Simard* v. *Canada Labour Relations Board et al.*, *supra*, note 1.
*Retail Clerks' International Union, Local 503, and Carole Madeleine* v. *Purolator Courier Ltée and the CLRB*, File No. A-399-82, October 15, 1982.

4 *Purolator Courier Ltée* v. *Canada Labour Relations Board, l'Union des employés de commerce de Québec, Local 50, and Carole Madeleine*, [1983] 1 F.C. 472.

5 *Retail Clerks' International Union, Local 503, and Carole Madeleine* v. *Purolator Courier Ltée et al.*, *supra*, note 3.

6 *International Association of Machinists & Aerospace Workers, Local 2443* and *General Aviation Services Ltd.*; [1982] 3 Can. LRBR 439; 82 CLLC 16,181 (CLRB decision No. 388).

7 *Constitution Act, 1982* (U.K.), c. 11 (Sched. B).

8 *Andrea Vergis and Jantine Mitrovic-Bann* v. *Canada Labour Relations Board et al.*; [1983] 1 F.C. 482; and [1982] 142 D.L.R. (3d) 747.

9 *Keith Chapman* v. *General Aviation Services Ltd. et al.*, File No. A-762-82, August 9, 1982.

10 *Banque Nationale du Canada* c. *Union internationale des employés de commerce et le C.C.R.T.*; leave to appeal to the Supreme Court of Canada granted May 10, 1982 (Beetz, Chouinard, Lamer, JJ.).

11 *Teamsters' Union Local 938 of the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Fred Johnston and Humes Transport Limited* v. *Gérald M. Massicotte and the CLRB*; [1982] 1 S.C.R. 710; 134 D.L.R. (3d) 385; 82 CLLC 14,196.
*Public Service Alliance of Canada* v. *Chief Lawrence Francis, et al. and the CLRB*; [1982] 2 S.C.R. 72; 1982 139 D.L.R. (3d) 9; 44 N.R. 136; and 83 CLLC 14,208.
*Canada Labour Relations Board and David Nauss* v. *Halifax Longshoremens' Association, Local 269 of the International Longshoremens' Association et al.* (1983), 144 D.L.R. (3d) 1; 46 N.R. 324; and 83 CLLC 14,022.
*Canada Labour Relations Board* v. *Local 1764 of the International Longshoremens' Association, Steamship Checkers, Cargo Repairmen, Weighers and Samplers and R.W. Lockhart and C.G. Wilson et al.* (1983), 144 D.L.R. (3d) 1 (see also 46 N.R. 324; and CLLC 140).

12 *Canada Labour Relations Board and Attorney-General of Canada* v. *Paul L'Anglais Inc. and J.P.L. Productions Inc.* (1983), 146 OLRB; 202; 47 N.R. 351; and 83 CLLC 14,033.

13 R.S.C. 1970, c. L-1.

14 *Gérald M. Massicotte et al.*, *supra*, note 11.

15 *Public Service Alliance of Canada*, *supra*, note 11.

16 *David Nauss et al.*, and *R.W. Lockhart and C.G. Wilson et al.*, *supra*, note 11.

17 *Banque Nationale du Canada* c. *Union des employés de commerce*, *supra*, note 10 (Argument heard November 30 and December 1, 1983.)
*Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie et Conseil canadien des relations du travail* c. *Société Radio-Canada*, heard February 2 and 3, 1983, Supreme Court of Canada.
*Northern Telecom Canada Limited et al.* v. *Communication Workers of Canada et al. and the CLRB et al.*, (1983), 147 D.L.R. (3d) 2; 48 N.R. 161; and 83 CLLC 14,048 (S.C.G.). (Judgement was rendered on June 23, 1983 in which it was held that the Board had wrongly declined constitutional jurisdiction.)

# REASONS FOR DECISION

Where the Board feels that it is necessary or useful for the parties or for other persons who may face similar situations in the future, it issues formal Reasons for Decision in both official languages. These Reasons are subsequently published in the Board's publication "*Decisions/Information*". Selected decisions are also published by specialized publications such as the Canadian Labour Law Reporter and Canadian Labour Relations Board's Reports.

Formal Reasons for Decision are not issued in the majority of cases since there is often no significant issue of law or policy not previously published and the issues involved are often clear and generally understood. In such cases, the Board's decision is conveyed to the parties by letter providing whatever Reasons for the decision that may be necessary by way of explaining the Board's findings. The Reasons are prepared by the panel Chairman or a Board Member who was part of the quorum rendering the decision.

If the decision is not an unanimous one, the dissenting minority Reasons for Decision are attached to the majority decision which, of course, is the official decision of the Board.

During the year 1982-83, the Board issued 39 formal Reasons for Decision in relation to 60 cases. While this was down from 65 Reasons for Decision involving 90 cases in the previous year, it included three of the most complex and time consuming groups of review cases that the Board has encountered to date involving a large number of parties and complex issues. One involved up-dating a bargaining unit of national dimensions in the Railway industry.[1] The other two involved a number of bargaining units in a national television network and the questions as to the employee status of persons described as "freelancers".[2]

During the year, the Board was asked to review a decision rejecting an application for certification because of the inappropriateness of the unit. The decision had been reached on written submissions only and there had been a dissenting opinion. On the review application, the case was sent to hearing following which the original decision was reversed in Reasons for Decision which also dealt with Board policy on applications for review of its decisions.[3]

Reasons for Decision were also issued in another review application in which the employer claimed that a certification had been obtained by fraud in an operation related to offshore oil drilling. The application and related allegations against the union were rejected.[4]

Five Reasons for Decision dealt with bargaining rights following a sale or other disposition of business. One such application, which was dealt with by the full Board, concerned a situation in the longshoring[5] industry in which work was transferred to another employer who had been awarded the new contract. The Board found that there had been no sale of business for the purposes of the Code. Two of the "sale of business" decisions related to successful applications in the Road Transportation industry[6] while the remaining two decisions were related to the Air Transportation industry.[7]

---

1 *Canadian National Railways* (1982), 44 di 170; [1982] 3 Can LRBR 384; and 82 CLLC 16,197.

2 *Société Radio-Canada/Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129.
*Société Radio-Canada* (1982), as yet unreported Board decision No. 396.

3 *Skeena Broadcasters Ltd.* (1982), 82 CLLC 16,165.

4 *K.D. Marine Transport Ltd.* (1982), 83 CLLC 16,009.

5 *Terminus Maritime Inc. et al.* (1983), as yet unreported Board decision No. 402.

6 *Travelways Maple Leaf Ltd., Music Mann Leasing Ltd., Bus Drivers (London) Inc.*; [1982] 2 Can LRBR 337.
*Les Transports Provost Inc.* (1983), 2 CLRB (NS) 196 (reported in French).

7 *General Aviation Services Ltd. et al.* (1982), as yet unreported Board decision No. 390.
*La Sarre Air Services Ltd. (Propair Inc.) et al.* (1982), as yet unreported Board decision No. 377.

Complaints alleging employee dismissals contrary to the provisions of the Code were rejected in three[8] Reasons for Decision while complaints were upheld and employees ordered reinstated with compensation in two[9] Reasons for Decision.

Reasons for Decision were issued rejecting complaints alleging failure by unions in the duty to represent employees fairly in seven[10] cases. One of these rejections was for lack of jurisdiction.[11]

Of the rejected complaints involving competing interests within the union, the Board, in one decision, upheld the action of employer and union in giving credit to female employees for previous service prior to their inclusion in the bargaining unit and rejected the complaint of male employees regarding the order of lay-off.[12] In another case, the Board declined to find that the application of seniority represented discrimination against junior employees.[13] Two of the decisions rejecting these complaints related to the bargaining procedures in the Railway industry.[14] Two of the decisions rejected allegations of failure in the duty of fair representation in relation to dismissal grievances.[15] In one of these, the Board dealt with the question of the quality of representation provided by the union.[16]

Reasons for Decision were issued in one case where the Board found there had been a failure in the duty of fair representation.[17] The Board ordered the union to re-examine the merit of the grievance and waived the time limits in the grievance procedure in the event the grievance was referred to arbitration.

Two Reasons for Decision involved allegations that a particular employer in the Air Transportation industry was failing to bargain in good faith following a lawful work stoppage.[18] In the only other Reasons involving allegations of employer failure to bargain in good faith, constitutional jurisdiction was a determining factor. The case involved a mass transit employer which conducted negotiations on the assumption that increases for employees were restricted by provincial wage restraint legislation. The Board found that because of the interprovincial nature of the employer's operations, industrial relations came under Federal jurisdiction and ordered the employer to bargain in good faith.[19] The Board's decision on constitutional jurisdiction was later confirmed by the Courts.[20]

---

[8] *Hill Security Limited* (1982), as yet unreported Board decision No. 380.
*Brenda Hoekstra* and *National Bank of Canada* (1982), as yet unreported Board decision No. 382.
*Radio CKML Inc.* (1982), as yet unreported Board decision No. 398.

[9] *Van de Hogen Cartage Limited* (1982), as yet unreported Board decision No. 392.
*Loomis Armored Car Service Limited et al.* (1983), as yet unreported Board decision No. 408.

[10] *Baron W. Lewers* and *CP Hotels* (1982), 82 CLLC 16,179.
*Lucio Samperi* and *Canadian Pacific Air Lines Limited*; [1982] 2 Can LRBR 207; and 82 CLLC 16,172.
*Luis Rivera et al.* and *Canadian Pacific Air Lines Limited* (1982), as yet unreported Board decision No. 379.
*Captain William J. Lamore et al. and Canadian National Railways* (1982), as yet unreported Board decision No. 384.
*John Valiante* and *Canadian Pacific Air Lines Limited* (1982), as yet unreported Board decision No. 395.
*Manuel Silva Filipe* and *Canadian National Railway* (1982), 2 CLRBR (NS) 84.
*Stanley Warner* and *Canadian National Railway Company and Canadian Pacific Limited* (1982), as yet unreported Board decision No. 403.

[11] *Baron W. Lewers, supra*, note 10.

[12] *Luis Rivera et al., supra*, note 10.

[13] *John Valiante, supra*, note 10.

[14] *Captain William J. Lamore et al., supra*, note 10.
*Stanley Warner, supra*, note 10.

[15] *Lucio Samperi, supra*, note 10.
*Manuel Silva Filipe, supra*, note 10.

[16] *Lucio Samperi, supra*, note 10.

[17] *Halya Hrycyna* and *Nordair Limited* (1982), as yet unreported Board decision No 375.

[18] *General Aviation Services Ltd.*; [1982] 3 Can LRBR 47; and 82 CLLC 16,177.
*General Aviation Services Ltd.*; [1982] 3 Can LRBR 439; and 82 CLLC 16,181.

[19] *Ottawa-Carleton Regional Transit Commission* (1983), 83 CLLC 16,016.

[20] *Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgamated Transit Union, Local 219, et al.* (1983), 144 D.L.R. (3d) 581; and 83 CLLC 14,034 (Ord. H.C., Div. C. et al.).

In addition to the decisions mentioned above regarding constitutional jurisdiction, there were two Reasons for Decision dealing with jurisdiction over Road Transportation.[21] In another case, the Board asserted federal jurisdiction in relation to a unit of teachers on an Indian Reservation.[22]

Of three Reasons for Decision dealing primarily with allegations of employer interference, one complaint was dismissed by a majority decision,[23] one was dismissed by a unanimous decision[24] and one complaint was upheld in part; a management official being ordered to issue a letter of apology for interference activities.[25]

Other than the cases involving failure in the duty of fair representation which have been referred to previously, Reasons for Decision were written in two other complaints against unions. One of these involved a complaint that a member was unlawfully removed from the union executive board. The Board rejected the complaint and found that the employee was waging a political battle against his union.[26] In the other Reasons for Decision, the Board found that a resolution adopted by members of a longshoring union providing first priority for admission to membership (which involved access to work), for relatives of existing members, to be unlawful.[27] The Board also noted that the discrimination in question against non-relatives of members would be in violation of the Canadian Human Rights Act.

Reasons for Decision were issued in one case where the Board, on referral by the Minister of Labour, settled the terms and conditions of a first collective agreement in the Broadcasting industry.[28]

Reasons for Decision were written in two cases upholding complaints alleging discrimination against employees for safety related activities under Part IV to the *Canada Labour Code*.[29] (One of these was subsequently challenged in the Courts and referred back to the Board[30].)

Reasons for Decision were issued in one case involving the transfer of jurisdiction and bargaining rights from one union to another.[31]

And finally, the Board issued Reasons for Decision resolving a difference of opinion between two unions as to the bargaining unit and collective agreement to which disputed employees of a large telephone company should belong.[32]

---

21 *G.M. Patry Ltd. et al.* (1982), as yet unreported Board decision No. 389, *Hurdman Bros. Ltd.* (1982), 83 CLLC 16,003.

22 *Conseil des Montagnais du Lac St-Jean* (1982), as yet unreported Board decision No. 405.

23 *Wardair Canada (1975) Ltd.* (1983), 2 CLRBR (NS) 129.

24 *Crosbie Offshore Services Limited* (1982), as yet unreported Board decision No. 399.

25 *Bank of Montreal* (1982), 83 CLLC 16,015.

26 *Claude Latrémouille* and *Canadian Broadcasting Corporation* (1983), as yet unreported Board decision No. 407.

27 *Roland Arsenault et al.* and *Maritime Employers' Association Inc.*; [1982] 3 Can LRBR 425; and 82 CLLC 17,018.

28 *Huron Broadcasting Limited*; [1982] 2 Can LRBR 227; and 82 CLLC 16,167.

29 *Gaétan Froment* and *Bell Canada* (1982), 46 di 125; 1 CLRBR (NS) 85.
*Samuel John Snively* and *81,000 Canada Limited* (1982), as yet unreported Board decision No. 373.

30 *Bell Canada* v. *CLRB and Gaétan Froment*, File No. A-424-82, June 16, 1983 (F.C.A.).

31 *National Bank of Canada* (1983), 2 CLRBR (NS) 202.

32 *Bell Canada* (1982), as yet unreported Board decision No. 393.

TABLE 1

CASES RECEIVED AND DISPOSED OF APRIL 1, 1982 TO MARCH 31, 1983

| TYPE OF APPLICATION | Carried Over | Received | Granted | Rejected | With-drawn | Settled | Total Disposed of | In Process |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Review | 46 | 140 | 63 | 47 | 21 | | 131 | 55 |
| Certification | 36 | 134 | 73 | 35 | 17 | | 125 | 45 |
| Change of terms and conditions of employment | 1 | 7 | 3 | 3 | 1 | | 7 | 1 |
| Deciaration c a Single Employer | 5 | 11 | 1 | 3 | 7 | | 11 | 5 |
| Revocation | 8 | 26 | 12 | 12 | | | 24 | 10 |
| Allegation of fraud | | 1 | | 1 | | | 1 | |
| Successor Rights | 1 | 14 | 13 | 1 | | | 14 | 1 |
| Business Sale | 12 | 13 | 9 | 3 | 5 | | 17 | 8 |
| Determination of existence of Collective Agreement | 3 | 2 | | 1 | 1 | | 2 | 3 |
| Technological Change | 1 | 1 | | | 1 | | 1 | 1 |
| Provision of First Agreement | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | | 3 | |
| Unlawful Strike or Lockout | 2 | 16 | 3 | 3 | 1 | 11 | 18 | |
| Unfair Practices | 64 | 237 | 14 | 75 | 36 | 63 | 188 | 113 |
| Consent to Prosecute | 1 | 2 | | | 1 | | 1 | 2 |
| Filing of Board Order in Court | 4 | 8 | 4 | 3 | 1 | | 8 | 4 |
| Access to Employer's Premises | | 1 | 1 | | | | 1 | |
| Safety of Employees | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | | 6 | |
| TOTAL | 188 | 618 | 199 | 191 | 94 | 74 | 558 | 248 |

TABLE 2

## ANALYSIS BY INDUSTRY OF CASES RECEIVED IN 1982-83

| Industry | Cert. | Review | Revoc. | Compl. | Strikes | Misc. | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | 20 | 10 | 4 | 39 | 2 | 6 | 81 |
| Banks | 9 | 8 | 12 | 10 | — | 2 | 41 |
| Broadcasting | 9 | 27 | 2 | 22 | 5 | 7 | 72 |
| Communications | 1 | 3 | — | 10 | 1 | 1 | 16 |
| Feed & Grain | 3 | 1 | — | 2 | 1 | — | 7 |
| Longshoring | 10 | 7 | 1 | 7 | 2 | 5 | 32 |
| Railways | 8 | 10 | — | 40 | — | 8 | 66 |
| Road Transport | 35 | 32 | 5 | 74 | 1 | 26 | 173 |
| Shipping | 10 | 4 | 1 | 5 | 2 | 4 | 26 |
| North. Territories | 18 | 17 | 1 | 2 | — | 1 | 39 |
| Crown Corp. | 2 | 19 | — | 23 | 2 | 1 | 47 |
| Miscellaneous | 5 | 2 | — | 1 | — | 2 | 10 |
| Not Federal | 4 | — | — | 2 | — | 2 | 8 |
| TOTAL | 134 | 140 | 26 | 237 | 16 | 65 | 618 |

TABLE 3

SIZE OF UNITS CERTIFIED IN 1982-83

| # of employees | # of applications | % | cumulative % |
|---|---|---|---|
| 0/10 | 29 | 39.7 | 39.7 |
| 11/20 | 17 | 23.3 | 63.0 |
| 21/30 | 12 | 16.4 | 79.4 |
| 31/40 | 7 | 9.6 | 89.0 |
| 41/50 | 3 | 4.1 | 93.1 |
| 51/60 | 2 | 2.7 | 95.8 |
| 61/70 | 1 | 1.4 | 97.2 |
| 71/100 | 0 | 0 | 97.2 |
| 101/130 | 1 | 1.4 | 98.6 |
| 131/160 | 0 | 0 | 98.6 |
| 161/190 | 1 | 1.4 | 100.0 |
| TOTAL: | 73 | 100.0 | |

Total # of employees affected: 1,574

TABLE 4

## NATURE OF CASES DISPOSED OF BY INDUSTRY 1982-83

| Industry | Cert. | Review | Revoc. | Compl. | Strikes | Misc. | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | 14 | 12 | 6 | 25 | 2 | 7 | 66 |
| Banks | 8 | 12 | 11 | 8 | — | 2 | 41 |
| Broadcasting | 16 | 32 | 2 | 21 | 5 | 4 | 80 |
| Communications | — | 4 | 1 | 8 | 1 | 4 | 18 |
| Feed & Grain | 2 | 1 | — | 1 | 1 | — | 5 |
| Longshoring | 6 | 6 | 1 | 7 | 2 | 5 | 27 |
| Railways | 6 | 10 | — | 28 | — | 10 | 54 |
| Road Transport | 36 | 29 | 3 | 60 | 2 | 29 | 159 |
| Shipping | 11 | 2 | — | 5 | 2 | 4 | 24 |
| North. Territories | 16 | 7 | — | 2 | — | 2 | 27 |
| Crown Corp. | 1 | 14 | — | 17 | 3 | — | 35 |
| Miscellaneous | 3 | 2 | — | 2 | — | 2 | 9 |
| Not Federal | 6 | — | — | 4 | — | 3 | 13 |
| TOTAL | 125 | 131 | 24 | 188 | 18 | 72 | 558 |

TABLE 5

NATURE OF CASES HEARD — BY INDUSTRY IN 1982-83

| Industry | Cert. | Review | Revoc. | Compl. | Strikes | Misc. | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | — | 2 | 1 | 8 | 2 | 4 | 17 |
| Banks | — | 1 | — | 3 | — | 1 | 5 |
| Broadcasting | 4 | 5 | — | 10 | 4 | 2 | 25 |
| Communications | — | 1 | — | 1 | 1 | 2 | 5 |
| Feed & Grain | — | — | — | — | 1 | — | 1 |
| Longshoring | 1 | 2 | — | 3 | 1 | 2 | 9 |
| Railways | — | 3 | — | 4 | — | 3 | 10 |
| Road Transport | 1 | — | — | 35 | 1 | 13 | 50 |
| Shipping | 1 | — | — | 2 | — | — | 3 |
| North. Territories | — | — | — | — | — | — | — |
| Crown Corp. | — | 1 | — | 2 | 1 | — | 4 |
| Miscellaneous | 1 | — | — | — | — | — | 1 |
| Not Federal | — | — | — | 1 | — | — | 1 |
| TOTAL | 8 | 15 | 1 | 69 | 11 | 27 | 131 |

TABLE 6

## DISPOSITION OF CERTIFICATION APPLICATIONS 1982-83

| Industry | Granted | Rejected | Withdrawn | Total | Cases Heard | Votes Held |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | 5 | 4 | 5 | 14 | — | 1 |
| Banks | 8 | — | — | 8 | — | 1 |
| Broadcasting | 7 | 8 | 1 | 16 | 4 | 3 |
| Communications | — | — | — | — | — | — |
| Feed & Grain | 2 | — | — | 2 | — | — |
| Longshoring | 1 | 4 | 1 | 6 | 1 | 1 |
| Railways | 3 | 1 | 2 | 6 | — | 2 |
| Road Transport | 22 | 7 | 7 | 36 | 1 | 12 |
| Shipping | 9 | 2 | — | 11 | 1 | 5 |
| North. Territories | 13 | 2 | 1 | 16 | — | — |
| Crown Corp. | — | 1 | — | 1 | — | — |
| Miscellaneous | 3 | — | — | 4 | 1 | — |
| Not Federal | — | 6 | — | 6 | — | — |
| TOTALS | 73 | 35 | 17 | 125 | 8 | 26 |

TABLE 7

DISPOSITION OF REVOCATION APPLICATIONS 1982-83

| Industry | Granted | Rejected | Withdrawn | Total | Cases Heard | Votes Held |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | 3 | 3 | — | 6 | 1 | 1 |
| Banks | 7 | 4 | — | 11 | — | 2 |
| Broadcasting | 1 | 1 | — | 2 | — | — |
| Communications | 1 | — | — | 1 | — | 1 |
| Feed & Grain | — | — | — | — | — | — |
| Longshoring | — | 1 | — | 1 | — | — |
| Railways | — | — | — | — | — | — |
| Road Transport | — | 3 | — | 3 | — | — |
| Shipping | — | — | — | — | — | — |
| North. Territories | — | — | — | — | — | — |
| Crown Corp. | — | — | — | — | — | — |
| Miscellaneous | — | — | — | — | — | — |
| TOTAL | 12 | 12 | — | 24 | 1 | 4 |

TABLE 8

UNFAIR LABOUR PRACTICE COMPLAINTS AGAINST EMPLOYERS IN 1982-83

| Industry | Granted | Rejected | Withdrawn | Settled | Total | Cases Heard |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | — | 2 | 6 | 4 | 12 | 1 |
| Banks | 1 | 2 | — | 5 | 8 | 3 |
| Broadcasting | 4 | 4 | 1 | 4 | 13 | 7 |
| Communications | — | — | 2 | 1 | 3 | — |
| Feed & Grain | — | — | — | — | — | — |
| Longshoring | — | — | — | 1 | 1 | — |
| Railways | — | 1 | 1 | 1 | 3 | — |
| Road Transport | 7 | 6 | 18 | 9 | 40 | 25 |
| Shipping | — | 1 | — | — | 1 | 1 |
| North. Territories | — | — | — | 2 | 2 | — |
| Crown Corp. | — | 3 | 1 | 2 | 6 | — |
| Miscellaneous | — | — | — | 2 | 2 | — |
| Not Federal | — | 1 | — | — | 1 | — |
| TOTAL | 12 | 20 | 29 | 31 | 92 | 37 |

TABLE 9

UNFAIR LABOUR PRACTICE COMPLAINTS AGAINST UNIONS 1982-83

| Industry | Granted | Rejected | Withdrawn | Settled | Total | Cases Heard |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | 1 | 7 | 1 | 4 | 13 | 7 |
| Banks | — | — | — | — | — | — |
| Broadcasting | — | 4 | — | 4 | 8 | 3 |
| Communications | — | 2 | 1 | 2 | 5 | 1 |
| Feed & Grain | — | 1 | — | — | 1 | — |
| Longshoring | 1 | 2 | — | 3 | 6 | 3 |
| Railways | — | 14 | 1 | 10 | 25 | 4 |
| Road Transport | — | 13 | 2 | 5 | 20 | 10 |
| Shipping | — | 3 | — | 1 | 4 | 1 |
| North. Territories | — | — | — | — | — | — |
| Crown Corp. | — | 6 | 2 | 3 | 11 | 2 |
| Miscellaneous | — | — | — | — | — | — |
| Not Federal | — | 3 | — | — | 3 | 1 |
| TOTAL | 2 | 55 | 7 | 32 | 96 | 32 |

TABLE 10

## UNLAWFUL STRIKE/LOCKOUT APPLICATIONS 1982-83

| Industry | Granted | Rejected | Withdrawn | Settled | Total | Cases Heard |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | 1 | — | — | 1 | 2 | 2 |
| Banks | — | — | — | — | — | — |
| Broadcasting | — | 1 | — | 4 | 5 | 4 |
| Communications | — | 1 | — | — | 1 | 1 |
| Feed & Grain | — | — | 1 | — | 1 | 1 |
| Longshoring | 1 | — | — | 1 | 2 | 1 |
| Railways | — | — | — | — | — | — |
| Road Transport | 1 | — | — | 1 | 2 | 1 |
| Shipping | — | — | — | 2 | 2 | — |
| North. Territories | — | — | — | — | — | — |
| Crown Corp. | — | 1 | — | 2 | 3 | 1 |
| Miscellaneous | — | — | — | — | — | — |
| TOTAL | 3 | 3 | 1 | 11 | 18 | 11 |

TABLE 11

REVIEW APPLICATIONS 1982-83

| Industry | Granted | Rejected | Withdrawn | Total | Cases Heard | Votes Held |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Air Transport | 5 | 7 | — | 12 | 2 | — |
| Banks | 8 | 4 | — | 12 | 1 | — |
| Broadcasting | 16 | 9 | 7 | 32 | 5 | 1 |
| Communications | 1 | 3 | — | 4 | 1 | — |
| Feed & Grain | 1 | — | — | 1 | — | — |
| Longshoring | 2 | 3 | 1 | 6 | 2 | — |
| Railways | 3 | 6 | 1 | 10 | 3 | — |
| Road Transport | 14 | 10 | 5 | 29 | — | — |
| Shipping | 1 | 1 | — | 2 | — | — |
| North. Territories | 4 | 2 | 1 | 7 | — | — |
| Crown Corp. | 7 | 1 | 6 | 14 | 1 | — |
| Miscellaneous | 1 | 1 | — | 2 | — | — |
| TOTAL | 63 | 47 | 21 | 131 | 15 | 1 |

TABLE 12

## APPLICATIONS RECEIVED FROM 1973 TO 1983

| | 1973-74 | 1974-75 | 1975-76 | 1976-77 | 1977-78 | 1978-79 | 1979-80 | 1980-81 | 1981-82 | 1982-83 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Review | 25 | 72 | 69 | 58 | 79 | 138 | 95 | 147 | 136 | 140 |
| Certification | 236 | 171 | 146 | 181 | 220 | 230 | 185 | 214 | 160 | 134 |
| Change of Terms and Conditions of Employment | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | — | 8 | 11 | 11 | 7 |
| Recommendation of Governor in Council | — | — | — | — | — | — | — | — | 1 | — |
| Declaration of a Single Employer | 7 | 2 | 6 | 5 | 7 | 3 | 6 | 6 | 11 | 11 |
| Revocation | 6 | 2 | 11 | 5 | 8 | 24 | 23 | 36 | 44 | 26 |
| Bargaining Agent not Entitled to Represent Bargaining Unit | — | 1 | — | — | 1 | — | 3 | — | — | — |
| Allegation of Fraud | — | — | — | — | — | 1 | 1 | 1 | — | 1 |
| Successor Rights | 4 | — | — | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 14 |
| Business Sale | 1 | 3 | 3 | 2 | 6 | 8 | 7 | 11 | 17 | 13 |
| Portion of Public Service Established as Corporation | — | — | — | — | — | — | 1 | — | 2 | — |
| Determination of Existence of Collective Agreement | — | 1 | — | 2 | 1 | 11 | 5 | 3 | 4 | 2 |
| Revision of Term of Collective Agreement | — | 1 | 1 | — | — | 1 | 1 | — | — | — |
| Technological Change | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | — | — | 2 | 1 |
| Leave to Serve Notice to Bargain | — | — | — | — | 1 | 1 | 1 | — | — | — |
| Provision for Final Settlement | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | N/A | N/A | N/A | N/A |
| Provision of First Agreement | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | 5 | 6 | 1 | 1 | 2 |
| Illegal Strikes and Lockouts | 1 | 5 | 3 | 8 | 7 | 14 | 23 | 30 | 15 | 16 |
| Unfair Labour Practice | 25 | 49 | 74 | 71 | 109 | 126 | 267 | 264 | 252 | 237 |
| Consent to Prosecute | — | — | — | — | — | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| Filing of Board Order in Court | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | 4 | 10 | 11 | 10 | 8 |
| Access to Employer's Premises | 1 | — | 1 | 4 | 8 | 2 | 1 | 4 | — | 1 |
| Safety of Employees | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | 1 | 1 | 1 | 9 | 3 |
| TOTAL | 310 | 313 | 317 | 342 | 454 | 573 | 649 | 743 | 679 | 618 |

## CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

### STATEMENT OF EXPENDITURES FOR THE YEAR ENDED MARCH 31, 1983

(with comparative figures for the year ended March 31, 1982)

| | 1983 | 1982 |
|---|---|---|
| Salary and wages | $3,068,254 | $2,647,457 |
| Accommodation | 703,000 | 602,000 |
| Employee benefits | 532,100 | 481,700 |
| Travel and relocation | 365,960 | 316,579 |
| Audio, recording and simultaneous translation services | 59,774 | 54,108 |
| Communications | 129,647 | 111,694 |
| Reproduction and other printing | 68,137 | 76,171 |
| Publication of DI, annual report, etc., including printing | 71,273 | 36,647 |
| Other professional and special services | 91,272 | 112,557 |
| Materials and supplies | 45,903 | 46,482 |
| Purchase of books, catalogues and subscriptions | 37,967 | 34,296 |
| Acquisition of machinery, equipment and furniture | 19,965 | 25,858 |
| Rental of office machinery and equipment | 39,572 | 24,397 |
| Postage, freight, express and cartage | 50,087 | 45,269 |
| Legal services | 193,922 | 132,940 |
| Rental of hearing rooms | 45,594 | 37,038 |
| Advertising | 1,424 | 10,797 |
| Miscellaneous | 22,949 | 15,628 |
| TOTAL EXPENDITURES | $5,546,800 | $4,811,618 |
| Total expenditures provided for by: | | |
| Department of Labour Vote 10 | $4,295,700 | $3,713,918 |
| Statutory Vote | 481,100 | 437,700 |
| Government departments which provided services without charge | 770,000 | 660,000 |
| | $5,546,800 | $4,811,618 |

Certified correct:

Director of Administrative Services

Approved:

Chairman

Conseil
Canadien des
Relations du
Travail

# 1982-83

/ 84- 4535

**ADMINISTRATION CENTRALE**

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

(tél.: 613/996-9466)
(téléx: 053-4426)

**BUREAUX RÉGIONAUX**

*RÉGION DE L'ATLANTIQUE*
Queen Square
14e étage
45, promenade Alderney
Dartmouth (Nouvelle-Écosse)
B2Y 2N6

(tél.: 902/426-7068)

*RÉGION DU QUÉBEC*
Pièce 1202
Complexe Guy-Favreau
200, boul. Dorchester ouest
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

(tél.: 514/283-3258)
(téléx: 05-25706)

*RÉGION DE L'ONTARIO*
Pièce 1905
C.P. 190
Centre Toronto Dominion
19e étage
Tour de la Banque T.D.
Toronto (Ontario)
M5K 1H6

(tél.: 416/369-3782)

*RÉGION DU CENTRE*
Pièce 1040
One Lakeview Square
155, rue Carlton
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3H8

(tél.: 204/949-3145)

*RÉGION DE L'OUEST*
1090, rue Pender ouest
12e étage
Vancouver (C.-B.)
V6N 2N7

(tél.: 604/666-6001)
(télex: 04-51423)

# Conseil canadien des relations du travail

# Rapport annuel 1982-1983

PRÉSIDENT
Marc Lapointe, c.r.

VICE-PRÉSIDENTS
Hugh R. Jamieson
Thomas M. Eberlee
M. Brian Keller

MEMBRES
Lorne E. Shaffer
Jacques Archambault
Nicole Kean
James D. Abson
Victor E. Gannon
Paul-É. Chiasson
Henriette Parent
Marguerite-Marie Galipeau

**Administration Centrale**
Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

613/996-9466

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984
N° de cat. LR1-1983
ISBN 0-662-53023-3

Canada
Labour
Relations
Board

Conseil
canadien des
relations du
travail

Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

le 31 janvier 1984.

L'honorable André Ouellet
Ministre du Travail
Travail Canada
Place du Portage, Phase II
Hull (Québec)
K1A 0J2

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article 210 du Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles), j'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel sur les activités du Conseil canadien des relations du travail pour la période se terminant le 31 mars 1983.

Le tout respectueusement
soumis,

Marc Lapointe

Marc Lapointe, c.r.
Président

Office of the Chairman
Cabinet du Président

# TABLE DES MATIÈRES


| | Page |
|---|---|
| **COMPOSITION DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL** | 1 |
| ***INTRODUCTION*** | 3 |
| **LE RÔLE DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL** | 5 |
| **Compétence** | 5 |
| **Droits de négociation** | 6 |
| **Accréditation** | 6 |
| **Révocation des droits de négociation** | 7 |
| **Requêtes en révision** | 7 |
| **Vente d'entreprise** | 7 |
| **Accréditation sur une base géographique** | 8 |
| **Changements technologiques** | 8 |
| **Grève ou lock-out illégal** | 8 |
| **Dépôt d'ordonnances du Conseil devant la Cour fédérale du Canada** | 8 |
| **Consentement aux poursuites** | 8 |
| **Plaintes de pratique déloyale de travail** | 9 |
| **Règlement des modalités d'une première convention collective** | 9 |
| **Accès aux employés** | 9 |
| **Sécurité** | 9 |
| **ACTIVITÉS** | 11 |
| **Requêtes en accréditation** | 12 |
| **Requêtes en révision** | 12 |
| **Plaintes de pratique déloyale de travail** | 13 |
| **Plaintes contre des syndicats** | 13 |
| **Plaintes contre des employeurs** | 13 |
| **Requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out illégal** | 13 |
| **Divers** | 15 |
| **Transport aérien** | 16 |
| **Secteur bancaire** | 17 |
| **Radiodiffusion** | 18 |
| **Communications** | 19 |
| **Grains et provendes** | 20 |
| **Débardage** | 21 |
| **Chemins de fer** | 22 |
| **Transport routier** | 23 |
| **Navigation** | 25 |
| **Les Territoires du Nord** | 26 |
| **Sociétés de la Couronne** | 26 |
| **Diverses entreprises fédérales** | 28 |
| **Juridiction non-fédérale** | 28 |

**RÉVISION JUDICIAIRE ET PROCÉDURES CONNEXES** ..... 29

**MOTIFS DE DÉCISION** ..... 31

**TABLEAUX STATISTIQUES**

**Affaires reçues et tranchées, 1982 à 1983 (Tableau 1)** ..... 34
**Analyse des affaires reçues par secteur (Tableau 2)** ..... 35
**Taille des unités accréditées (Tableau 3)** ..... 36
**Nature des affaires tranchées par secteur (Tableau 4)** ..... 37
**Nature des affaires entendues par secteur (Tableau 5)** ..... 38
**Règlement des requêtes en accréditation (Tableau 6)** ..... 39
**Requêtes en révocation tranchées (Tableau 7)** ..... 40
**Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des employeurs (Tableau 8)** ..... 41
**Plaintes de pratique déloyale de travail portées contre des syndicats (Tableau 9)** ..... 42
**Requêtes concernant des grèves et lock-out illégaux (Tableau 10)** ..... 43
**Requêtes en révision (Tableau 11)** ..... 44
**Requêtes reçues de 1973 à 1983 (Tableau 12)** ..... 45

**RELEVÉ DES DÉPENSES, 1982-1983** ..... 46

# COMPOSITION DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

À la fin de l'année, le Conseil était composé du Président, de trois Vice-présidents et de huit Membres. Au cours de l'année, deux Vice-présidents ont quitté le Conseil pour retourner dans la pratique privée. Il s'agit de M[e] James E. Dorsey, qui y était depuis février 1977, et de M[e] Claude H. Foisy, qui avait été nommé au Conseil en janvier 1978. Il y a eu trois nominations aux postes de Vice-président durant l'année. M. Hugh R. Jamieson, Membre du Conseil depuis septembre 1978, a été nommé Vice-président en juillet 1982. Les deux autres nominations ont été celle de M. Thomas M. Eberlee, effectuée en août 1982, et celle de M. M. Brian Keller, qui a pris effet en janvier 1983.

De plus, deux nouveaux Membres ont été nommés au cours de l'année. Il s'agit de M[me] Henriette Parent, nommée en octobre 1982, et de M[me] Marguerite-Marie Galipeau, dont la nomination a pris effet en janvier 1983.

Les autres personnes qui ont siégé au Conseil durant toute l'année sont: le Président Marc Lapointe, c.r., qui a été nommé pour un deuxième mandat, ainsi que les Membres Lorne E. Shaffer, qui y siège depuis avril 1977, Jacques Archambault (depuis octobre 1976), Nicole Kean (depuis avril 1979), James D. Abson (depuis avril 1979), Victor E. Gannon (depuis septembre 1980) et Paul-Émile Chiasson (depuis octobre 1980).

Les nominations sont faites par décret du conseil pour des mandats allant jusqu'à dix ans dans le cas du Président et des Vice-présidents, et jusqu'à cinq ans dans celui des Membres. Toutes les personnes nommées doivent siéger à temps plein et les titulaires ne peuvent occuper d'autres fonctions ou emplois rémunérés pendant la durée de leur mandat. Le Code prévoit que le Conseil doit se composer d'au plus de cinq Vice-présidents et de huit Membres à tout moment donné.

# *INTRODUCTION*

*Le présent document est le dixième rapport annuel du Conseil canadien des relations du travail à être présenté au Parlement. Le Conseil, tel qu'il est actuellement constitué, n'a été créé que le 1er mars 1973.*

*Les modifications au Code, entrées en vigueur à la date susmentionnée, ont fait que le tribunal tripartite qui existait auparavant (et comprenait des représentants des syndicats et du patronat siégeant à temps partiel) a été remplacé par un nouveau tribunal composé de personnes nommées à temps plein et à qui la loi interdit d'occuper d'autres emplois ou fonctions rémunérés pendant la durée de leur nomination. En outre, le mandat du Conseil a été considérablement élargi depuis 1973, surtout en ce qui concerne les plaintes relatives aux pratiques déloyales de travail et aux changements technologiques.*

*Le Conseil créé en 1973 devait fonctionner indépendamment du ministère du Travail et était tenu de présenter son propre rapport annuel, distinct des rapports du ministre du Travail.*

*Étant donné que les dispositions de la Partie V du Code canadien du travail s'appliquent à quelque 600 000 employés, à leurs employeurs et à leurs syndicats de toutes les régions du Canada, la question de l'accessibilité du Conseil était d'importance primordiale. C'était d'autant plus vrai que l'élargissement du mandat du Conseil prévoyait l'audition et la résolution des plaintes formulées par des particuliers contre leurs employeurs ou leurs syndicats. Comme la protection accordée par la loi serait grandement illusoire en l'absence d'un accès aisé à des recours, le Conseil est devenu itinérant. Il a donc adopté une politique officielle qui l'oblige à tenir des auditions dans tous les territoires et provinces, lorsque c'est nécessaire. Il a également dû assurer des services dans les deux langues officielles, afin de garantir une accessibilité efficace et utile.*

*En plus de devenir itinérant et bilingue, le Conseil était décidé à suivre une politique de décentralisation visant à desservir les diverses régions du Canada. À cette fin, cinq bureaux régionaux ont été créés à Vancouver, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax, tandis que le siège a été établi dans la région de la Capitale nationale. Les bureaux régionaux ont été dotés d'un personnel en mesure d'enquêter sans délai sur les affaires et aussi de fournir de plus en plus de services aux parties en cause. La nécessité d'une résolution rapide des affaires en matière de relations industrielles est d'importance primordiale puisque tout retard évitable peut susciter grandement la détérioration des rapports entre les parties. Telle est la raison d'être de la politique de décentralisation.*

*Les difficultés de communication et les retards inhérents aux procédures applicables à un pays aussi vaste que le Canada ont fait penser que la meilleure façon d'assurer des services appropriés et rapides aux parties ayant affaire au Conseil était de déléguer aux directeurs régionaux la responsabilité de cet organisme en matière de traitement et de procédure.*

*Grâce à une liaison accrue assurée par des moyens de communication modernes, notamment la transmission électronique de documents entre les bureaux, le processus de délégation aux régions progresse vers la réalisation de son potentiel maximal d'efficacité et de rapidité d'intervention.*

*En 1978, des modifications apportées au Code ont de nouveau élargi la sphère de compétence du Conseil, principalement en lui conférant et le pouvoir de rendre des ordonnance d'interdiction dans les cas comportant des grèves illégales ou des lock-out (fonction jusqu'ici réservée aux tribunaux), et le pouvoir d'imposer des contrôles sur le fonctionnement des bureaux d'embauchage des syndicats, et celui d'exiger des syndicats qu'ils assurent une représentation juste à tous les employés dans leurs unités de négociation. Ces modifications au Code ont entraîné un accroissement du nombre et de la complexité des affaires et ont nécessité des politiques, des procédures et une jurisprudence nouvelles.*

*Durant sa première année de fonctionnement (13 mois plus exactement - du 1er mars 1973 au 31 mars 1974), le Conseil s'est vu confier 310 affaires nouvelles. Ce nombre s'est accru annuellement pour atteindre un sommet de 743 cas en 1980-1981. Cette hausse a été suivie d'une baisse sans précédent, le nombre d'affaires nouvelles étant tombé à 679 l'année dernière et à 618 pendant l'année en cours. Toutefois, les indices permettent de présager une remontée du nombre des cas vers la fin de la présente année. Le principal facteur qui a causé la baisse semble être une réduction des activités d'organisation syndicales, qui s'est traduite par un nombre plus faible de requêtes en accréditation et d'affaires connexes. (Cette situation n'existe pas seulement dans la juridiction fédérale. Par exemple, la Commission des relations de travail de l'Ontario signale une baisse de 30% des requêtes en accréditation présentées en 1982-1983, contre une réduction de 16% dans la juridiction fédérale.)*

*En dépit de cette récente baisse du volume des affaires, apparemment temporaire, le volume des affaires du Conseil durant la décennie s'est accru de 100% et comprend un pourcentage plus élevé de cas complexes qui ne peuvent être tranchés sans une audition publique. Néanmoins, en raison de la décentralisation et de l'amélioration de l'organisation*

*et des procédures, il n'y a pas eu une augmentation concomitante des ressources.*

*Le volume des affaires du Conseil a doublé depuis 1975-1976 (lorsqu'on a ouvert le cinquième bureau régional), mais le nombre d'années-personnes approuvé pour 1975-1976 s'établissait à 98 par rapport à 96 pour l'année à l'étude. Le nombre d'années-personnes utilisées en 1982-1983 a été de 93,9. Quoique l'on ait dû ajouter au Conseil deux Vice-présidents et deux Membres depuis 1975-1976, le rapport entre les années-personnes et les cas a baissé de 0,27 à 0,17 au cours de la même période.*

# LE RÔLE DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Bien que, depuis plusieurs décennies, il soit généralement admis au Canada que la liberté d'association est un droit fondamental de tous les Canadiens, les répercussions précises de l'exercice de cette liberté n'ont pas cessé de faire l'objet de débats. En 1972, lorsque le Parlement a promulgué de nouveau la Partie V du Code canadien du travail, il y a joint le préambule suivant:

> «Considérant qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends;
>
> Considérant que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations industrielles fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations du travail;
>
> Considérant que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention nº 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et qu'il s'est engagé à cet égard à présenter des rapports à cette Organisation;
>
> Et Considérant que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugés des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et qu'il estime que l'établissement de bonnes relations industrielles sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès;
>
> En conséquence, Sa Majesté, de l'avis et du consentement du Sénat et de la Chambre des communes du Canada, décrète:»

La *Charte canadienne des droits et libertés* de 1982, a entériné les libertés fondamentales, y compris la liberté d'association: Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.

Au Canada, les conseils de relations du travail, à tous les niveaux de juridiction, ont été traditionnellement chargés d'interpréter les dispositions légales qui protègent et définissent la liberté d'association dans le cadre des relations industrielles. Dorénavant, la loi même, ainsi que son application par les différents conseils, devront respecter les critères envisagés dans la Constitution, tels qu'ils sont interprétés par les tribunaux.

Le Conseil canadien des relations du travail applique une loi qui reconnaît explicitement la liberté d'association. L'article 110 du Code prévoit que tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites. Tout employeur jouit d'une liberté semblable, en ce sens qu'il peut adhérer à l'association patronale de son choix et participer à ses activités licites.

Avant de traiter du rôle confié au Conseil, il faut souligner que certaines fonctions d'aide aux syndicats et aux employeurs en matière de négociations collectives ne sont pas du ressort du Conseil, mais relèvent directement du ministre du Travail. Ces services utiles à la promotion de la paix industrielle sont, pour la plupart, fournis par le Service fédéral de médiation et de conciliation de Travail Canada.

## Compétence

La compétence constitutionnelle en matière de relations de travail est essentiellement du ressort des provinces. La Partie V du Code canadien du travail porte généralement sur la compétence fédérale en matière de travail, sauf qu'elle ne s'applique pas aux employés de la Fonction publique du Canada et à ceux de certaines sociétés de la Couronne assujettis à la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, laquelle est mise en oeuvre par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. En outre, le Code ne s'applique pas aux membres des Forces canadiennes et à ceux de la Gendarmerie royale du Canada.

En raison de son champ d'application constitutionnel et statutaire restreint, la Partie V du Code canadien du travail concerne seulement un nombre estimatif de 600 000 employés et leurs employeurs. Toutefois, l'étendue géographique et la diversité des activités qui sont sous la compétence fédérale, dans toutes les provinces, le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest, en l'air, sur terre et sur mer, ainsi qu'en dehors de nos frontières nationales, présentent certains défis inhabituels, sinon uniques. Sans vouloir tenter de donner une définition complète ou légale de la compétence du Conseil, laquelle doit parfois être déterminée par les tribunaux en cas de doute, voici une liste des activités qu'il régit:

> La diffusion (radio et télévision); les banques; les aéroports; le transport aérien, le transport maritime et la navigation (y

compris le chargement et le déchargement des navires); le transport routier, ferroviaire ou fluvial interprovincial ou international de marchandises ou de passagers; l'extraction et le traitement de l'uranium; la manutention du grain; toutes les activités menées au Yukon ou dans les Territoires du Nord-Ouest qui relèveraient normalement d'une province; et certaines sociétés de la Couronne telles que Devco, Énergie atomique du Canada Ltée, le Centre national des Arts et Les Arsenaux canadiens Limitée.

Il n'existe pas de règle simple et aisée pour déterminer la compétence en fonction de l'industrie ou de l'activité. Ainsi, Bell Canada est sous la juridiction fédérale tandis que d'autres compagnies de téléphone peuvent ne pas l'être. Les réseaux de transport public urbains relèvent généralement de la compétence provinciale, alors que les tribunaux ont décidé que la Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton, dont le service s'étend au-delà de la frontière ontarienne pour passer au Québec, est sous la juridiction fédérale.

Les employés de gestion et ceux qui participent à titre confidentiel à des affaires concernant les relations de travail n'ont pas droit à la négociation collective, mais le Code s'applique à d'autres employés exerçant des fonctions de surveillance ou une profession. Les entrepreneurs dépendants, tels que les conducteurs-propriétaires de camions, qui transportent à forfait des marchandises, peuvent être traités en tant qu'employés, pour les besoins de la négociation collective. L'un des importants critères permettant de déterminer si une telle personne est un employé aux fins du Code est le degré de dépendance économique de celle-ci par rapport à l'employeur.

## Droits de négociation

La liberté d'association et le droit de se syndiquer auraient peu de valeur pratique s'ils n'étaient renforcés par le droit de négocier collectivement et de se mettre en grève. Le droit de grève au Canada, et ceci est vrai également pour les juridictions provinciales, n'est pas accordé aux travailleurs en tout temps et pour tout différend. Cependant, lorsque les questions au sujet desquelles des grèves peuvent avoir lieu sont limitées, on a prévu d'autres méthodes pour résoudre les différends.

Autrefois, une cause fréquente des grèves était la question de la reconnaissance syndicale par l'employeur. *Le Code canadien du travail* prohibe les grèves en vue d'acquérir la reconnaissance syndicale, mais prévoit l'accréditation comme agent négociateur de tout syndicat qui jouit de l'appui d'une majorité des employés membres d'un groupe dénommé unité de négociation et qui est habile à négocier collectivement. Dès que le Conseil canadien des relations du travail est convaincu que la majorité des employés d'une unité de négociation appuie un syndicat qui a présenté, à temps, une requête en accréditation, il décerne à ce dernier un certificat officiel en vertu duquel l'employeur est légalement tenu de le reconnaître comme agent négociateur accrédité et de faire tout effort pour négocier avec lui un contrat dénommé convention collective. Les conventions collectives précisent les taux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail qui s'appliquent aux employés pendant la durée de la convention.

Si l'employeur et le syndicat accrédité n'arrivent pas à conclure une convention collective, ils peuvent recourir aux divers types de moyens de conciliation et de médiation qu'offre le ministre du Travail, par l'entremise du Service fédéral de médiation et de conciliation. Si, malgré cette aide, les parties n'arrivent toujours pas à une entente, il peut arriver un moment où la chose apparaît impossible à réaliser à cause de la position respective des parties. En pareil cas, le Ministre peut signaler qu'il est inutile de continuer à fournir de l'aide aux parties, à moins qu'elles ne modifient leurs attitudes à la table des négociations. Si le Ministre donne un tel avis, les parties sont libres de faire une grève ou un lock-out légal, passé un délai de sept jours. En tout autre temps, les grèves et les lock-out sont illégaux. Par la suite, on peut accorder une aide supplémentaire aux parties si le Ministre décide que cela pourrait les aider à conclure une convention collective.

Comme il est mentionné, le Code prévoit d'autres moyens de trancher les différends lorsque la grève ou le lock-out est interdit. La loi exige que toute convention collective prévoie une méthode de règlement définitif, sans arrêt de travail, de tous les conflits surgissant entre les parties. La méthode habituellement prévue est celle de l'arbitrage exécutoire par un arbitre unique ou par une commission d'arbitrage composée de trois membres, dont la décision est finale en ce qui concerne les questions touchant les dispositions de la convention collective, y compris les questions comme les mesures disciplinaires et de congédiement prises par l'employeur.

## Accréditation

Les requêtes en accréditation d'un syndicat comme agent négociateur peuvent être présentées au Conseil n'importe quand, pourvu qu'aucun autre syndicat ne détienne un certificat d'agent négociateur et qu'il n'y ait pas de convention collective en vigueur. Lorsqu'il existe un agent négociateur accrédité et qu'une convention collective est en vigueur, un autre syndicat peut demander une accréditation, mais seulement au cours des trois derniers mois de la durée de la convention collective, ou bien, si cette dernière est en vigueur pour une durée excédant deux ans, la requête en accréditation peut être présentée durant les trois derniers mois de la

deuxième année et durant ceux de chaque année subséquente de la durée de la convention.

Lorsque le Conseil reçoit une requête en accréditation, une copie en est remise à l'employeur, lequel peut lui présenter sa réponse, surtout s'il s'agit de savoir si l'unité recherchée par le syndicat est appropriée et si certains employés devraient être exclus ou non, à cause de leurs responsabilités de direction ou de leur participation aux relations de travail. En outre, l'employeur est tenu d'afficher des avis de la requête, afin que les employés en soient informés et qu'ils puissent faire des observations au Conseil. Dans certains cas où les employés sont itinérants, il peut s'avérer nécessaire de les aviser de la requête par l'intermédiaire des médias ou d'autres moyens.

Le Conseil nomme également un agent chargé d'enquêter sur les requêtes en accréditation. Cet agent devra étudier les dossiers de paye de l'employeur, vérifier les noms et les classifications des employés, ainsi que se procurer un organigramme indiquant les structures de l'organisme. Il doit aussi examiner les dossiers du syndicat, vérifier l'adhésion de ses membres et le versement des cotisations. Exception faite de la partie du rapport de cet agent qui traite de l'adhésion au syndicat et des désirs des employés, une copie de ce rapport est remise au syndicat, à l'employeur et à tout autre intervenant dans l'affaire. En se fondant sur le rapport de l'agent enquêteur et sur les observations écrites des parties, le Conseil est habituellement en mesure de prendre une décision concernant la requête sans avoir à tenir une audition publique, bien qu'une audition puisse être nécessaire lorsque les parties ont des avis différents quant aux faits essentiels de l'affaire.

Si le syndicat est dominé par l'employeur ou s'il sollicite frauduleusement une accréditation, la requête est rejetée. Cependant, s'il s'agit d'un véritable syndicat qui jouit de l'appui majoritaire des employés membres d'une unité de négociation que le Conseil juge habile à négocier collectivement, le certificat est ordinairement décerné.

Dans certains cas, y compris toutes les fois où l'agent négociateur jouit de l'appui de plus de trente-cinq pour cent des employés, mais de moins de cinquante pour cent, le Conseil ordonne que les employés votent pour déterminer si la majorité désire que le syndicat la représente dans des négociations collectives. Lorsqu'un nouveau syndicat essaie de supplanter un autre déjà accrédité comme agent négociateur, le Conseil organise généralement un scrutin auprès des employés concernés, si le requérant prouve que la majorité des employés fait partie de ses rangs.

Le plus souvent, on peut utiliser des urnes placées à un ou à plusieurs endroits. Il est nécessaire parfois d'effectuer le vote par la porte, à cause de la nécessité géographique et du caractère itinérant des employés. On doit prendre alors des mesures spéciales pour protéger le caractère confidentiel des voix exprimées par les employés.

## Révocation des droits de négociation

À l'instar des requêtes en accréditation, il existe certains délais durant lesquels les syndicats peuvent perdre leur droits de négociation s'ils cessent de jouir de l'appui de la majorité des employés membres de l'unité de négociation. Le Code prévoit que les syndicats non accrédités par le Conseil peuvent devenir agents négociateurs à la suite d'une reconnaissance syndicale volontaire de la part de l'employeur. Même si les droits de négociation d'un syndicat ne peuvent être révoqués qu'à des moments précis de la durée d'une convention collective, un syndicat dont l'acquisition des droits de négociation résulte d'une reconnaissance volontaire de la part de l'employeur peut perdre lesdits droits n'importe quand au cours de la première année de sa première convention collective s'il n'a pas l'appui de la majorité des employés.

Les requêtes en vue de faire révoquer une accréditation ou les droits de négociation d'un agent négociateur non accrédité sont traitées quasiment comme les requêtes en accréditation et elles sont habituellement tranchées par un vote des employés, pourvu que l'employé qui a présenté la requête soit en mesure de prouver qu'il est soutenu par la majorité de ses collègues qui appartiennent à l'unité de négociation.

## Requêtes en révision

Toute partie touchée par une décision du Conseil peut demander à celui-ci de réviser sa décision. Bien qu'il existe un certain nombre de motifs possibles à l'origine de ces requêtes en révision, la plus fréquente porte sur la composition de l'unité de négociation. Lorsque de nouveaux postes ont été créés après l'accréditation d'un syndicat, ou lorsqu'il y a eu modification des responsabilités, de la structure, des fonctions, ou encore des changements profonds d'ordre organisationnel ou technologique, le Conseil peut devoir redéfinir l'unité de négociation afin qu'elle tienne compte des nouvelles réalités. Là aussi, on a généralement recours à une enquête et à des observations écrites des parties, quoique certains cas complexes nécessitent des auditions publiques très longues.

## Ventes d'entreprise

En général, une convention collective reste en vigueur et un syndicat conserve ses droits de négociation lorsqu'un

employeur vend l'entreprise. Néanmoins, une telle vente peut entraîner certaines situations complexes, surtout quand des employés amenés par le nouvel employeur acquéreur de l'entreprise se joignent aux employés qui étaient déjà en place. Il arrive que les employés en cause sont régis par des conventions collectives différentes ou qu'ils ne sont pas syndiqués. En pareilles circonstances, on peut s'adresser au Conseil pour qu'il détermine les droits de négociation et résolve les difficultés touchant l'ancienneté relative des employés. De même, en cas de fusion, d'unification ou de transfert de compétence, entre syndicats notamment, le Conseil peut être appelé à déterminer les droits, les privilèges et les responsabilités des syndicats concernés.

## Accréditations sur une base géographique

Chez les débardeurs, et peut-être dans d'autres secteurs où la main-d'oeuvre est recrutée d'une source commune, le Conseil a le pouvoir de décerner des accréditations visant les employés de deux ou plusieurs employeurs dans une région géographique donnée. Le Conseil peut aussi exiger des employeurs qui sont dans pareilles situations de désigner leur représentant pour les besoins de la négociation collective. C'est ordinairement une association patronale qui se charge de cette tâche.

## Changements technologiques

Lorsqu'une convention collective est en vigueur et que les parties n'ont pas négocié les effets d'un changement technologique à venir, quatre-vingt dix jours au moins avant l'exécution du projet de changement, ont doit aviser le syndicat du changement technologique proposé si celui-ci influerait sur les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre important des employés. Si cet avis n'a pas été donné, il incombe au Conseil de voir à ce que le syndicat ait la possibilité de négocier avec l'employeur des répercussions qu'auront les changements proposés. L'objectif de ces dispositions n'est pas d'interdire les changements technologiques, mais de garantir la chance de pouvoir négocier collectivement la question lorsque de tels changements vont être introduits pendant la durée d'une convention collective.

## Grève ou lock-out illégal

Depuis 1978, le Conseil canadien des relations du travail est chargé de rendre des ordonnances d'interdiction dans les cas de grève ou de lock-out illégal. Auparavant, cette responsabilité était réservée aux tribunaux. Le calendrier de ce genre de requête est dressé de telle manière que les auditions soient promptes, et les parties obtiennent l'assistance nécessaire pour résoudre leurs problèmes. Les requêtes peuvent être présentées en prévision d'un arrêt de travail illégal, et, grâce à l'aide du personnel ou au moyen d'une ordonnance du Conseil, le conflit prévue est parfois évité, ce qui améliore les relations de travail dans l'intérêt évident des parties concernées.

## Dépôt d'ordonnances du Conseil devant la Cour fédérale du Canada

Les ordonnances du Conseil lient les parties, mais c'est à la Cour fédérale qu'il incombe de les exécuter. Quand une partie à une procédure demande au Conseil de déposer une ordonnance devant la Cour fédérale en vue de la faire exécuter, le Conseil est tenu de le faire à moins que le non-respect soit improbable ou que l'ordonnance ne soit pas utile aux relations de travail. Lorsque le Conseil reçoit une requête de dépôt d'une ordonnance devant la Cour, il tente généralement de faire respecter celle-ci par l'intermédiaire d'un agent. Il déposera l'ordonnance devant la Cour seulement si ces tentatives échouent et si le non-respect est évident ou probable. Une fois que l'ordonnance du Conseil est déposée devant la Cour fédérale du Canada, elle est exécutée de la même manière qu'une ordonnance de la Cour. On peut intenter des poursuites pour refus d'obéir à une ordonnance du Conseil qui a été déposée devant la Cour fédérale du Canada. Cependant, il est rarement nécessaire de déposer une ordonnance devant la Cour. Toutes les ordonnances du Conseil peuvent être déposées devant la Cour fédérale, y compris celles à l'encontre des parties découlant de plaintes de pratique déloyale de travail.

## Consentement aux poursuites

Le Code canadien du travail prévoit que les tribunaux peuvent imposer des amendes pour certaines infractions, notamment une grève ou un lock-out illégal, mais les poursuites ne peuvent être intentées sans le consentement écrit du Conseil. Ces poursuites sont extrêmement rares parce que le taux d'obéissance est élevé et que la loi ne permet pas de poursuites dans le cas de nombreuses infractions pour lesquelles le Conseil détient des pouvoirs de redressement, y compris celui d'ordonner l'indemnisation de la partie lésée. Dans le cadre de la politique de décriminalisation des relations de travail, les agents du Conseil s'efforcent d'aider les parties à trancher les questions occasionnant des requêtes de consentement aux poursuites pour un présumé délit.

## Plaintes de pratique déloyale de travail

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, le Code vise à protéger la liberté d'association et le droit de négocier collectivement. Pour protéger les employés à ce niveau, il est interdit aux employeurs d'intervenir dans la constitution et l'exploitation d'un syndicat et d'imposer des sanctions aux employés parce qu'ils exercent ces droits et les activités licites qui en découlent. Les employeurs et les syndicats de même que leurs représentants respectifs ne doivent pas intimider les employés et ils sont tenus de négocier de bonne foi et de faire tout effort raisonnable pour signer une convention collective. La loi oblige les syndicats à représenter équitablement et sans discrimination tous les employés membres d'une unité de négociation dont le syndicat est l'agent négociateur. Les syndicats qui exploitent des bureaux d'embauchage ou des services de présentation de personnes en quête d'emploi sont tenus d'établir des règles à ce sujet, de les afficher et de les appliquer équitablement. Il est interdit à un syndicat d'exclure, de suspendre, de refuser l'adhésion à des employés ou de leur imposer une mesure disciplinaire en appliquant d'une manière discriminatoire les règles ou les normes en matière de discipline. Un syndicat peut exclure ou suspendre légalement des membres et négocier des conventions stipulant comme condition d'emploi que les employés deviennent ou demeurent membres d'un syndicat, mais il ne peut exiger qu'un employeur congédie un employé qui n'a plus qualité de membre, à moins que cela ait été occasionné par le refus de verser les cotisations syndicales normales. Il est interdit aux syndicats et aux employeurs de prendre des mesures contre des employés qui ont entamé des procédures devant le Conseil ou qui ont exercé d'autres droits que leur confère la loi. Les employeurs ne peuvent imposer de sanctions à des employés qui participent à une grève légale. Les syndicats et les associations patronales sont tenus de fournir gratuitement un état financier à ceux de leurs membres qui en font la demande.

Lorsque des plaintes alléguant violation des dispositions susmentionnées sont déposées devant le Conseil, la personne ou l'association chargée de la présumée infraction en obtient une copie et a la possibilité de présenter une réponse écrite. En général, un agent est nommé au même moment pour aider les parties à régler les questions en litige. Si un règlement n'intervient pas ou si la plainte n'est pas retirée, le Conseil doit tenir une audition publique et entendre les deux parties avant de rendre une décision. Heureusement, il parvient à régler un nombre très important de ces cas. La voie du règlement améliore les relations de travail et permet aux parties et au Conseil de réaliser d'importantes économies. Quand ce dernier constate qu'une disposition du Code a été violée, il détient des pouvoirs de redressement considérables, notamment pour réintégrer et indemniser des employés, ainsi que pour rendre des ordonnances obligeant des syndicats à s'occuper des griefs d'employés, à annuler des peines ou à faire entrer des personnes dans leurs rangs.

## Règlement des modalités d'une première convention collective

En 1978, le Code canadien du travail a été modifié pour permettre au ministre du Travail, dans des circonstances spéciales, de renvoyer au Conseil canadien des relations du travail un différend relatif aux négociations en vue de la signature d'une première convention collective, lorsque le Ministre estime qu'il ne serait pas utile de poursuivre les efforts de conciliation ou de médiation. Dans ces cas de renvoi, le Conseil examine toutes les circonstances et rend une décision initiale afin d'établir s'il y a lieu ou non de régler les modalités d'une première convention collective. Ces dispositions ont été invoquées très rarement dans le passé et fort peu d'affaires ont été renvoyées au Conseil. Même après l'examen par lui d'un renvoi de ce genre, le Conseil hésite à imposer les conditions d'une première convention collective et il s'en abstient dans les situations normales où les parties, à la suite de négociations serrées, n'ont pas réussi à conclure une entente. Selon le Code, la signature de conventions collectives négociées est la méthode souhaitable de règlement des différends. Le Conseil a évité de créer une situation où ce genre de règlement imposé dégagerait les parties de leur responsabilité fondamentale de négocier de bonne foi et de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

## Accès aux employés

Afin de faciliter aux employés un accès réaliste à la liberté d'association et de participation aux activités syndicales licites, le Code prévoit des dispositions spéciales concernant les employés vivant dans des lieux isolés situés sur des terrains privés. Parmi les cas qui relèvent de la compétence fédérale, signalons notamment l'exploration dans l'Arctique, le forage au large des côtes et l'exploitation de navires de ravitaillement. Dans ces cas-là, le Conseil peut, à la demande d'un syndicat, décréter que les représentants syndicaux bénéficient d'une période raisonnable d'accès aux employés pour la syndicalisation, la négociation, le règlement des griefs ou l'application d'une convention collective. Le Conseil précise le moment et la durée de cet accès, en tenant compte des circonstances, notamment des activités de l'employeur.

## Sécurité

Les fonctions principales du Conseil sont définies à la Partie V du Code, mais la Partie IV lui confère une responsabi-

lité restreinte des questions relatives à la sécurité. Les employés ont le droit de refuser de travailler dans des situations présentant un danger imminent, et il y a des procédures à suivre pour les cas où l'employeur ne pense pas qu'un tel danger existe. Dans ces circonstances, on demande à un inspecteur de sécurité de déterminer s'il y a un danger imminent et de dire, au besoin, à l'employeur quelles mesures il doit prendre. Si une des parties n'accepte pas la décision de l'agent de sécurité, l'affaire peut être renvoyée en appel au Conseil. Dans des affaires semblables, la décision de ce dernier est exécutoire et sans appel. La Partie IV du Code interdit également aux employeurs de prendre des mesures défavorables à un employé parce qu'il a exercé ses droits en matière de sécurité. Les plaintes alléguant une pratique discriminatoire peuvent être déposées auprès du Conseil, qui entend les parties et rend une décision. La différence importante que présentent ces procédures est que, selon la Partie IV du Code, le quorum instruisant ces affaires peut se composer d'un membre unique du Conseil, alors qu'un quorum de trois, y compris un Vice-président ou le Président, est nécessaire pour les décisions rendues aux termes de la Partie V dudit Code en ce qui a trait aux relations de travail.

(Remarque: Au début de chaque année, il reste toujours un certain nombre d'affaires en cours qui ont été présentées au cours de l'année précédente, et à la fin de l'année, certaines affaires qui n'ont pas encore été tranchées. C'est pourquoi, le présent rapport fait une distinc tion entre les affaires *REÇUES*, qui se rapportent aux activités des parties, et les affaires *TRANCHÉES*, qui se rapportent aux activités du Conseil.)

# ACTIVITÉS CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL 1982-83

## Généralités

Pour la deuxième année consécutive, le nombre d'affaires reçues par le Conseil a subi une baisse. En 1982-1983, il y a eu 618 nouvelles affaires, comparativement à 679 au cours de l'année précédente. Il semble que cette baisse soit attribuable en grande partie à la diminution des activités de syndicalisation exercées par les syndicats. En effet, le Conseil a reçu moins de requêtes en accréditation cette année qu'au cours de chacune de ses dix années d'existence. Le nombre total de requêtes en accréditation reçues s'est établi à 134, ce qui est inférieur au chiffre de 146 enregistré en 1975-1976, qui représentait le nombre le plus bas jusqu'à présent. Le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail, habituellement reliées aux activités de syndicalisation, est également passé de 122 à 93.

Les requêtes présentées par des employés visant la révocation d'accréditation de droits de négociation détenus par des syndicats viennent en deuxième lieu après les requêtes en accréditation pour ce qui est des domaines où le Conseil a reçu le moins de nouvelles affaires. Leur nombre est passé de 44 affaires qu'il était au cours de l'année précédente à 26 au cours de l'année étudiée. Au cours des dernières années, la plupart des requêtes en révocation provenait du secteur des banques, qui est en partie responsable de la baisse accusée cette année, car il n'a présenté que 12 requêtes comparativement à 26 l'année précédente.

Le nombre de plaintes de pratique déloyale de travail reçues au cours de l'année s'est établi à 237, soit 15 de moins que l'an dernier. Malgré cette légère diminution, attribuable notamment à une régression des activités de syndicalisation, les plaintes de pratique déloyale de travail ont eu sur la charge de travail du Conseil une influence plus marquée que les chiffres seuls ne le laissent croire. Depuis 1978, année où la compétence du Conseil s'est élargie par suite de modifications apportées à la loi dans le domaine des plaintes, particulièrement de l'imposition du devoir de représentation juste aux syndicats, les plaintes de pratique déloyale de travail occupent une proportion de plus en plus élevée de la charge de travail totale du Conseil.

Au cours de l'année qui s'est terminée le 31 mars 1978, dernière année complète avant la modification du Code, les plaintes représentaient 24% de toutes les affaires dont le Conseil était saisi. En 1982-1983, ce chiffre est passé à 38,3%. En 1979-1980, première année complète où les modifications du Code ont été appliquées, les plaintes liées au devoir de représentation juste (art. 136.1) comptaient pour 10,5% de toutes les plaintes de pratique déloyale de travail, pourcentage qui s'est élevé graduellement jusqu'à atteindre 43,5% de l'ensemble des plaintes en 1982-1983.

L'importance de ce changement dans la charge de travail du Conseil réside dans le fait que, contrairement aux autres types d'affaires portant notamment sur les droits de négociation, le Conseil ne peut trancher une plainte de ce genre sur le fond sans donner à la partie accusée de violation de la loi l'occasion de se défendre dans le cadre d'une audition. En effet, le Conseil peut trancher d'autres affaires en se fondant sur les rapports d'enquêtes fournis aux parties et sur les arguments écrits de ces dernières, mais il doit entendre au cours d'une audition une plainte de pratique déloyale de travail à moins qu'elle ne soit retirée ou réglée. Même si le taux de plaintes réglées ou retirées a toujours dépassé 50%, le nombre d'affaires qui exigeaient une audition a augmenté par suite d'un changement dans la nature de la charge de travail.

Les plaintes de pratique déloyale de travail exigent habituellement des auditions plus longues. C'est particulièrement le cas des affaires portant sur le devoir de représentation juste, car l'employeur, parce que ses intérêts sont en jeu, est partie à la plainte. Ce facteur influe sur le temps consacré aux auditions.

Pendant l'année à l'étude, le Conseil a passé 222 jours en auditions, ce qui représente une augmentation de 12 jours par rapport à l'année précédente. Néanmoins, le nombre d'affaires entendues au cours de cette période est tombé de 167 à 147. Les plaintes de pratique déloyale de travail représentaient 53% des affaires qui ont nécessité une audition; un tiers des plaintes entendues portait sur des allégations de manquement au devoir de représentation juste.

En 1982-1983, on a également enregistré une baisse du nombre total d'affaires tranchées par le Conseil. Ce nombre a chuté à 558 comparativement au chiffre record de 825 affaires tranchées l'année précédente.

## Requêtes en accréditation

Comme nous l'avons indiqué ci-dessus, le nombre de nouvelles requêtes en accréditation reçues est passé de 160 l'année dernière à 134 cette année. Le nombre de requêtes en accréditation tranchées est également passé de 226 l'année dernière à 125 en 1982-1983. Cependant, cette réduction n'a pas vraiment grossi le nombre d'affaires en suspens. À la fin de l'année financière, le nombre de requêtes en accréditation qui étaient pendantes s'élevait à 45, comparativement à 36 à la fin de l'année précédente, et à 102 en 1980-1981.

Sur les 125 requêtes en accréditation tranchées par le Conseil au cours de l'année, celui-ci a ordonné qu'un scrutin soit tenu dans 26 affaires et seulement huit affaires ont exigé une audition publique.

Le Conseil a fait droit à 73 requêtes en accréditation; en vertu de 70 d'entre elles, des droits de négociation ont été accordés à 1 493 employés répartis dans 70 unités de négociation. Le nombre d'employés membres des unités nouvellement accréditées était inférieur de 3 507 au chiffre de l'année précédente et de 3 175 à celui de 1980-1981. Les trois autres requêtes en accréditation agréées visaient des employés qui changeaient d'agent négociateur au profit d'un nouveau syndicat. Seulement deux unités de négociation accréditées comprenaient plus de 100 employés, tandis que 89% des unités comptaient 40 membres ou moins. Bien que le nombre de requêtes en accréditation tranchées ait été inférieur à celui de l'année précédente, le Conseil a passé 61 jours en moyenne à trancher ces affaires en 1982-1983 contre 80 jours au cours de l'année précédente.

## Requêtes en révision

Le nombre de requêtes en révision reçues est demeuré relativement stable, s'établissant à 140 comparativement à 136 au cours de l'année précédente et à 147 en 1980-1981. Sur les 131 affaires de révision tranchées cette année, 37% de celles-ci portaient sur des requêtes visant la modification de la description de l'unité de négociation, tandis que 22% demandaient que le Conseil revienne sur sa décision. Par ailleurs, 8% de ces affaires réclamaient une interprétation ou une clarification d'une ordonnance du Conseil. Les requêtes de nature routinière, comme celles relatives au changement du nom d'une des parties, ont représenté 15% des affaires. Pour sa part, la catégorie divers, qui englobe les autres types de procédures, comptait pour 18% des affaires.

Seulement 16 requêtes en révision ont fait l'objet d'auditions, comparativement à 21 en 1981-1982 et à 14 au cours de l'année précédente.

## Plaintes de pratique déloyale de travail

Comme nous l'avons indiqué plus haut, le nombre de nouvelles plaintes déposées au cours de l'année s'élevait à 237 par rapport à 252 l'année précédente. Le nombre de plaintes tranchées au cours de l'année, qui a été de 188 par rapport au record de 323 établi l'année précédente, a subi un changement encore plus important. Cependant, pour replacer la question dans la perspective appropriée, il faudrait noter que le nombre de plaintes tranchées en 1982-1983 venait en troisième lieu parmi les plus élevés qu'ait jamais connus le Conseil.

Le pourcentage de plaintes réglées ou retirées au cours de l'année s'est établi à 52,6%, comparativement à 53,2% l'année précédente. Un facteur important en ce qui concerne le règlement des plaintes semble être la complexité des affaires entendues et la durée des auditions. Même si le Conseil a passé davantage de temps à tenir des auditions, il a tranché moins d'affaires par ce moyen que l'année précédente. En 1982-1983, seulement 69 plaintes ont été tranchées par le truchement d'une audition, comparativement à 94 au cours de l'année précédente.

## Plaintes contre des syndicats

Sur un total de 96 plaintes contre des syndicats tranchées au cours de l'année, 81 portaient sur des manquements au devoir de représentation juste. Seulement deux des plaintes contre des syndicats ont été agréées dont l'une d'elles portait sur une allégation de violation du devoir de représentation juste. Alors que 39 plaintes contre des syndicats ont été réglées ou retirées, 55 ont été rejetées par le Conseil. En ce qui concerne les auditions publiques, 32 plaintes contre des syndicats ont été entendues, 26 de celles-ci portant sur des allégations de violation du devoir de représentation juste.

## Plaintes contre des employeurs

Le Conseil a tranché 92 plaintes de pratique déloyale de travail déposées contre des employeurs, comparativement à 185 au cours de l'année précédente. Le nombre de plaintes de ce genre qui ont donné lieu à une audition s'est élevé à 37, comparativement à 47 l'année précédente. Le nombre des affaires de cette catégorie qui ont été réglées ou retirées a également chuté de 108 qu'il était en 1981-1982 à 60 au cours de l'année à l'étude. Douze plaintes contre des employeurs ont été agréées par le Conseil, qui en a par ailleurs rejeté 20. En 1981-1982, 17 de ces plaintes ont été agréées et 59 ont été rejetées.

## Requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out illégal

Lorsque le Conseil canadien des relations du travail a été constitué à nouveau, en 1973, il a reçu le pouvoir limité de déclarer une grève ou un lock-out illégal. Auparavant, seuls les tribunaux avaient le pouvoir de rendre des ordonnances (injonctions) pour mettre fin à ce genre d'activité illégale. Par suite des modifications au Code entrées en vigueur en 1978, le Conseil a été autorisé à rendre des ordonnances de redressement interdisant des arrêts de travail illégaux ou mettant fin à ceux-ci et enjoignant aux employés d'exécuter les tâches habituelles de leur poste.

L'établissement de statistiques significatives sur la performance du Conseil dans ce domaine pose un certain nombre de problèmes. En effet, le Code permet des requêtes anticipés lorsqu'il n'y a pas encore interruption des activités, mais que l'on craint que cette menace se concrétise. Ces affaires sont toutes différentes les unes des autres, ce qui fait que le principe de la fermeture total d'une installation à la suite d'une grève ou d'un lock-out ne constitue pas nécessairement la règle générale.

À part le cas des requêtes anticipées où l'arrêt de travail n'avait pas encore été déclenché au moment où le Conseil a reçu la requête, des requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève illégale ont été présentées dans les cas où les employés avaient censément participé à un refus concerté d'effectuer une part de leurs tâches, soit en boycottant les heures supplémentaires, soit en refusant de travailler pour un autre employeur dont les employés étaient en grève. D'autres activités visées par ces requêtes ont été qualifiées de «grève du zèle», «séances d'étude» ou «absences concertées pour maladie».

De même, les requêtes en vue d'obtenir une déclaration de lock-out illégal ne découlent habituellement pas de situations où l'employeur a fermé ses portes, mais plutôt de cas où l'employeur a mis à pied des employés, a donné des travaux à forfait ou s'est organisé d'une façon ou d'une autre pour éliminer certains emplois.

Dans les rapports sur les activités du Conseil dans ce domaine de sa compétence, les procédures suivies sont plus révélatrices que les statistiques. Chaque affaire est traitée individuellement; lorsque le Conseil a reçu une requête ou que son personnel a été averti qu'une requête était en voie de préparation, le Président ou un Vice-président désigné fait des arrangements provisoires pour que cette requête soit entendue le plus vite possible, si nécessaire. Les affaires qui entraînent une interruption du travail ou des pertes financières importantes sont traitées en priorité, ce qui nécessite parfois l'annulation d'autres auditions déjà inscrites au rôle. Si

les activités reprennent ou si l'arrêt de travail peut être évité, le Conseil révise alors ses priorités. Dans de nombreux cas, les parties règlent elles-mêmes la question, ce qui permet parfois le retrait immédiat de la requête, mais le règlement pourrait aussi prévoir que si le problème ne réapparaît pas, la requête sera retirée après un certain temps, par exemple trois ou six mois plus tard. Même si la souplesse de ces arrangements en fait une méthode fort pratique, celle-ci ne se prête pas à l'établissement de statistiques qui reflètent vraiment la situation.

Lorsque des employés refusent d'effectuer certaines tâches ou que l'arrêt de travail prévu n'a pas encore été déclenché, le Conseil ordonne, le cas échéant, à l'employeur d'afficher un «Avis aux Employés» préparé par le Conseil et les informant de la requête reçue, de la définition d'une grève et d'autres dispositions du *Code canadien du travail*. Dans certaines situations où les employés ne semblaient pas être au courant que les gestes qu'ils faisaient ou qu'ils s'apprêtaient à faire risquaient de constituer une grève illégale, cet avis a fait cesser ou a permis d'éviter l'activité visée par la requête.

Les statistiques ne tiennent pas compte de certaines des activités du Conseil dont ont largement bénéficié les parties en cause. Les employeurs et leurs avocats, qui connaissent les pratiques et les procédures du Conseil, téléphonent habituellement au personnel de cet organisme avant de préparer une requête. Ainsi, le Conseil sait à l'avance qu'il aura à étudier une requête et nomme un président de quorum, qui prévoit provisoirement une audition et apporte les rajustements nécessaires au calendrier des auditions. Dans ce genre de situation, le Conseil désigne également un de ses agents pour qu'il aide les parties à conclure une entente et à éviter l'interruption des activités ou y mettre fin. Parfois, cela entraîne la résolution de la question avant que la requête ne soit présentée. Or, les statistiques ne rendent pas compte de ce rôle préventif.

Un autre exemple qui indique qu'il est préférable d'examiner les situations individuelles plutôt que les statistiques générales est le fait qu'une requête qui a été tranchée l'année précédente n'a pu être incluse à temps dans les statistiques pour figurer dans le rapport annuel du Conseil de l'an dernier. Cette affaire (qui fait partie des chiffres de cette année) portait sur un arrêt de travail dans le secteur du transport routier. L'affaire a été entendue à Montréal et le Conseil a rendu une ordonnance et tout cela s'est fait le jour même où la requête a été présentée.

Le nombre total de requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève ou de lock-out illégal reçues au cours de l'année s'est élevé à 16, comparativement à 15 l'année précédente. Le nombre des affaires tranchées s'est élevé cependant à 18, chiffre qui inclut une affaire introduite l'année précédente et tranchée au cours de l'année à l'étude, de même que l'affaire qui aurait dû figurer dans le rapport annuel de l'année dernière.

## Requêtes en vue d'obtenir une déclaration de lock-out illégal

Cette année, le Conseil a tranché cinq affaires portant sur des allégations de lock-out illégal, dont une a été rejetée. Dans le cas de cette requête, le Conseil a publié les motifs immédiatement après l'audition. Les quatre autres affaires ont été réglées, une par une audition et trois sans audition.

Aucune des requêtes en vue d'obtenir une déclaration de lock-out illégal n'était reliée à la fermeture d'une installation. Deux portaient sur des allégations liées à des situations de mise à pied, dont une avait été officiellement annoncée par l'employeur, tandis que les deux autres étaient censément imminentes. Dans un cas, un navire s'apprêtait à partir sans avoir tout le personnel prévu par la convention collective tandis que, dans l'autre cas, il avait été allégué que l'employeur ne remettait pas les chèques de paye.

## Requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève illégale

Le présent rapport fait état de 13 requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève illégale qui ont été tranchées, dont neuf par voie d'audition. Le Conseil a rendu des ordonnances immédiatement après les auditions ou à l'audition même dans trois affaires. Dans un cas, la requête a été rejetée après l'audition, tandis que quatre affaires ont été réglées au cours de l'audition ou après celle-ci. Sur les quatre affaires tranchées sans audition, trois ont été réglées avant que celle-ci ait lieu et, dans le dernier cas, où les activités normales n'ont été interrompues qu'un jour, la requête a été rejetée par le Conseil plusieurs mois plus tard; il n'y avait eu aucun autre arrêt de travail et les questions litigieuses avaient été renvoyées à l'arbitrage.

Aux fins du présent rapport, ces affaires ont été divisées en trois catégories:

a) *Les requêtes anticipées*, où les événements appréhendés ne s'étaient pas produits au moment de la présentation de la requête.

b) *Les arrêts de travail en cours.*

c) *Les interruptions partielles* qui portent sur des situations alléguant un refus concerté d'effectuer des heures supplémentaires ou d'effectuer une partie des tâches normales. Cette catégorie englobe également les affaires où le travail avait repris au moment où le Conseil a reçu la requête.

Il existe par ailleurs des affaires qui ne peuvent être classées dans ces catégories.

Un incident qui s'est produit dans le secteur de la radiodiffusion a donné lieu à deux requêtes. L'employeur prétendait que le syndicat avait déclenché une grève illégale tandis que le syndicat affirmait dans sa requête qu'il y avait eu lock-out illégal. Les deux affaires devaient être entendues dans la ville de Québec huit jours après la réception de la requête. L'employeur a prétendu que les employés avaient déclenché une grève illégale en quittant tous ensemble le travail. Le syndicat a rétorqué que l'employeur était coupable de lock-out illégal car il aurait refusé de leur donner leur chèque de paye conformément aux dispositions de la convention collective, les obligeant à quitter le travail pour toucher leurs prestations d'assurance-chômage. Les deux affaires ont été réglées au cours de l'audition.

Le Conseil a dû régler trois requêtes anticipées reliées à des grèves illégales et, dans chaque affaire, l'interruption des activités a pu être évitée. Dans une certaine affaire, le Conseil a ordonné qu'un avis de requête soit affiché sur le lieu du travail, après quoi les membres du syndicat ont voté contre une proposition d'arrêt de travail. Comme il s'agissait d'un conflit local au sein d'une unité de négociation nationale comprenant des employés de plusieurs localités, la question a été réglée au niveau national, les parties ayant conclu une entente concernant la procédure à suivre dans des situations semblables à l'avenir. Aucune audition n'a été tenue à l'égard de cette affaire.

Les deux autres requêtes anticipées ont été réglées au cours d'une audition qui a eu lieu à Ottawa. L'une d'elles a été réglé trois jours après la réception de la requête et l'autre, le lendemain de sa présentation. Les deux affaires ont également été réglées, une au cours de l'audition même et l'autre, trois jours après celle-ci.

Seulement deux affaires ont été présentées pendant un arrêt de travail. L'une d'elles provenait du secteur du débardage de Terre-Neuve. La requête a été entendue dans cette province cinq jours après sa réception et une ordonnance a été rendue à la fin de l'audition. L'autre situation, dont nous avons déjà parlé, concernait le secteur du transport routier. Elle a été entendue à Montréal et l'ordonnance a été rendue le jour où la requête a été reçue.

Sept requêtes alléguant des grèves illégales pourraient être classées dans celles concernant une interruption partielle des activités ou un arrêt de travail de très courte durée.

Une de ces affaires découlait d'un arrêt de travail d'une journée et mettait en cause une société de la Couronne installé à Glace Bay (N.-É.). L'objet du conflit a été renvoyé à l'arbitrage et les activités normales ont repris le jour suivant. Le dossier est resté ouvert pendant plusieurs mois et, après une longue période sans interruption d'activité, la requête a été rejetée. Aucune audition n'a été tenue.

Un autre court arrêt de travail d'une demi-journée était déjà terminé lorsque le Conseil a reçu la requête, l'affaire ayant été réglée. L'employeur a par la suite retiré officiellement la requête et aucune audition n'a été nécessaire.

Un employeur du secteur de la manutention des grains et provendes installé à Sorel (Québec) a présenté une requête alléguant que le déchargement d'un navire avait été retardé par un refus des employés d'effectuer des heures supplémentaires. À la suite d'une autre allégation de refus de travailler, une audition a été tenue à Montréal le lendemain. Cependant, les parties en sont venues à une entente et la requête a été retirée.

Une compagnie aérienne de Calgary a présenté une requête alléguant que le syndicat avait interdit les heures supplémentaires. L'affaire a été entendue à Vancouver dix jours après la réception de la requête et une ordonnance a été rendue le lendemain.

Un refus des débardeurs de Terre-Neuve de retirer des chaînes (utilisées pour arrimer des véhicules à bord des navires) du côté d'un navire a donné lieu à un débrayage. L'employeur a eu recours à sa pratique antérieure, c'est-à-dire que c'est l'équipage du navire qui s'est chargé de cette tâche, jusqu'à ce qu'une entente disposant que les débardeurs devaient effectuer ce travail soit conclue. L'employeur a ensuite mis fin à la procédure qu'il avait engagée.

Un employeur du secteur de la radiodiffusion installé à Mont-Laurier (Québec) a prétendu qu'il y avait eu des interruptions sporadiques d'activité dans son entreprise. Une audition a eu lieu à Mont-Laurier, sept jours après réception de la requête. Les parties étaient également en cause dans une procédure de vente d'entreprise. La requête a été rejetée par la suite.

Un refus de la part des employés du service au sol travaillant pour une compagnie aérienne de desservir des avions appartenant à un autre employeur, dont les employés, membres du même syndicat, étaient en grève légale a donné lieu à une audition, à Montréal, le jour suivant la réception de la requête. L'affaire a été réglée au cours de l'audition.

## Divers

Le reste des affaires reçues en 1982-1983 se sont réparties dans un grand nombre de catégories, la plus importante, pour ce qui est du nombre, comptant 14 affaires portant sur

les droits du successeur d'un syndicat, 13 étant reliées à des requêtes en vue d'obtenir une déclaration de vente d'entreprise et 11 demandant une déclaration d'employeur unique.

Voici, pour ceux qui s'intéressent à un secteur particulier, un résumé des activités du Conseil selon les différents secteurs relevant de sa compétence.

### Transport aérien

Ce secteur englobe le personnel de bord, le personnel au sol et le personnel travaillant dans l'exploitation des compagnies aériennes, des aéroports et des activités connexes. Au cours de 1982-1983, le nombre d'affaires provenant de ce secteur est resté relativement stable, le total de nouvelles requêtes s'établissant à 81, par rapport à 82 l'année précédente. Cependant, comme l'indiquent les chiffres suivants, ce secteur ne suit pas la tendance générale. Les requêtes en accréditation sont passées de 11 à 20, tandis que les plaintes de pratique déloyale de travail sont tombées de 46 à 39.

***Nouvelles affaires — Transport aérien***

| | 1981-1982 | 1982-1983 |
|---|---|---|
| Accréditation | 11 | 20 |
| Révision | 10 | 10 |
| Révocation des droits de négociation | 3 | 4 |
| Plaintes de pratique déloyale de travail | 46 | 39 |
| Grève illégale | 3 | 2 |
| Divers | 9 | 6 |
| TOTAL | 82 | 81 |

***Affaires tranchées — Transport aérien***

| | 1981-1982 | 1982-1983 |
|---|---|---|
| Accréditation | 21 | 14 |
| Révision | 13 | 12 |
| Révocation | 1 | 6 |
| Plaintes | 51 | 25 |
| Grève illégale | 4 | 2 |
| Divers | 8 | 7 |
| TOTAL | 97 | 66 |

**Auditions — Transport aérien**

Des 66 affaires de cette catégorie que l'on a tranchées durant l'année considérée, 17 seulement ont nécessité une audition publique. Aucune audition n'a été tenue relativement aux quatorze requêtes en accréditation tranchées, et les affaires qui ont fait l'objet d'une audition peuvent être ventilées comme suit:

| | |
|---|---|
| Révision | 2 |
| Révocation | 1 |
| Plaintes | 8 |
| Grève illégale | 2 |
| Divers | 4 |
| TOTAL | 17 |

**Accréditation**

Des 14 requêtes en accréditation, cinq ont été agréées et le nombre total des employés membres des unités de négociation s'élevait à 183. Quatre requêtes ont été rejetées qui concernaient des unités de négociation dont le nombre des membres s'élevait à 204 employés, plus ou moins. Dans cinq autres cas, les requêtes en accréditation ont été retirées. Et, dans un cas, le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin parmi les employés membres de l'unité de négociation.

**Révision**

Des 12 requêtes en révision tranchées, seulement deux ont nécessité des auditions publiques.

**Révocation**

Comme il est indiqué ci-dessus, au cours de l'année, le Conseil a tranché 6 requêtes en révocation des droits de négocier d'un syndicat, comparativement à une seule requête de ce genre l'année précédente. L'un de ces cas a nécessité la tenue d'une audition publique, et le Conseil a organisé un scrutin parmi les employés. Il a révoqué les accréditations de trois unités de négociation, qui comprennent au total 106 employés, plus ou moins. Les trois requêtes en révocation qui ont été rejetées concernaient un total approximatif de 207 employés.

**Plaintes de pratique déloyale de travail**

Treize des 25 plaintes tranchées avaient été formulées contre des syndicats, et toutes alléguaient un manquement

au devoir de représentation juste. Sept plaintes formulées contre des syndicats ont fait l'objet d'auditions publiques, une seule a été agréée, 7 ont été rejetées et 5 ont été réglées ou retirées.

Des 12 plaintes déposées contre des employeurs oeuvrant dans le secteur du transport aérien, aucune n'a été agréée par le Conseil. Deux ont été rejetées et dix ont été réglées ou retirées. Une seule plainte déposée contre un employeur de ce secteur a fait l'objet d'une audition publique.

### Grève illégale

Deux requêtes à l'égard de prétendues grèves illégales ont été reçues durant l'année et une audition avait été prévue pour chacune d'elles. L'un des cas a été réglé et, pour l'autre, le Conseil a rendu une ordonnance.

### Divers

Les septs affaires regroupées dans la présente catégorie comprenaient quatre requêtes concernant une vente d'entreprise, deux avaient trait à la sécurité aux termes de la Partie IV du Code et une était reliée au dépôt d'une ordonnance du Conseil devant la Cour fédérale du Canada. Les quatre requêtes concernant la vente d'une entreprise ont été agréées; deux d'entre elles ont nécessité la tenue d'une audition. La requête en vue du dépôt devant la Cour d'une ordonnance du Conseil a été rejetée sans audition, et les deux affaires relatives à la sécurité ont été rejetées à la suite d'auditions.

## Secteur bancaire

En 1967, le prédecesseur de l'actuel Conseil canadien des relations du travail avait accrédité une unité d'employés de la Banque d'Épargne de la Cité et du District de Montréal. L'année suivante, une accréditation a été accordée à une unité de réparateurs d'appareils fixes travaillant dans un grand immeuble de banque situé à Ottawa. Auparavant, le seul cas consigné d'une tentative d'organisation syndicale des employés d'une banque avait abouti à une décision rendue en 1959, en vertu de la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, dans laquelle avait été jugée inappropriée l'unité des employés d'une succursale d'une certaine banque à charte (*Bank of Nova Scotia, Kitimat, B.C.* (1959), 59 CLLC 18,152).

En 1976, une nouvelle organisation syndicale qui attachait beaucoup d'importance à la représentation des employés de sexe féminin a mené une vigoureuse campagne dans les succursales des banques à charte opérant dans l'ouest du Canada. Il en a résulté un bon nombre de requêtes en accréditation présentées par le Syndicat canadien des employés de service, de bureau et de détail, ainsi qu'une décision marquante du Conseil statuant que certains employés d'une seule succursale d'une banque à charte constituaient une unité de négociation appropriée (*Banque canadienne impériale de commerce* (1977), 20 di 319; [1977] 2 Can LRBR 99; et 77 CLLC 16,089).

À la suite de cette décision, un certain nombre de syndicats ont entrepris l'organisation syndicale des employés de banque dans toutes les régions du Canada. Les requêtes en accréditation sont montées jusqu'à 49 en 1978-1979, sont descendues ensuite à 21 en 1979-1980, ont baissé à 11 nouvelles requêtes en 1981-1982 et se sont réduites à 9 durant l'année considérée. En 1979-1980, le Conseil a reçu les premières requêtes en révocation des droits de négociation des unités d'employés de banque; leur nombre a atteint 26 l'an dernier et est tombé à 12 requêtes en 1982-1983.

Depuis le début de l'activité syndicale dans les banques, en 1976, le Conseil a reçu en tout 180 requêtes en accréditation concernant 179 unités de négociation. (L'une de ces requêtes avait trait à une unité déjà accréditée; il n'en a résulté qu'un simple changement de syndicat.) De ces 180 requêtes en accréditation, 140 ont été agréées relativement à 139 unités de négociation. Au cours de la même période, jusqu'au 31 mars 1983, le Conseil a reçu 108 requêtes d'annulation des droits de négociation. Il en a agréé 80. Cela signifierait qu'à la fin de l'année considérée, 59 accréditations visant des employés de banques sont encore valides, sans compter les deux accréditations antérieures concernant la Banque d'Épargne de la Cité et du District de Montréal et l'unité des réparateurs d'appareils fixes.

Comme l'illustrent les chiffres ci-dessous, le nombre total de nouvelles requêtes reçues a baissé de 56 à 41, tandis que le nombre d'affaires tranchées relevant du secteur bancaire a chuté de 71 à 41 en 1982-1983.

***Nouvelles affaires — Secteur bancaire***

| | 1981-1982 | 1982-1983 |
|---|---|---|
| Accréditation | 11 | 9 |
| Révision | 11 | 8 |
| Révocation | 26 | 12 |
| Plaintes | 7 | 10 |
| Grève illégale | — | — |
| Divers | 1 | 2 |
| TOTAL | 56 | 41 |

*Affaires tranchées — Secteur bancaire*

| | 1981-1982 | 1982-1983 |
|---|---|---|
| Accréditation | 11 | 8 |
| Révision | 10 | 12 |
| Révocation | 33 | 11 |
| Plaintes | 15 | 8 |
| Grève illégale | — | — |
| Divers | 2 | 2 |
| TOTAL | 71 | 41 |

*Auditions — Secteur bancaire*

| | 1982-1983 |
|---|---|
| Accréditation | — |
| Révision | 1 |
| Révocation | — |
| Plaintes | 3 |
| Grève illégale | — |
| Divers | 1 |
| TOTAL | 5 |

**Accréditation**

Les huit requêtes en accréditation relevant du secteur bancaire et tranchées au cours de l'année ont été agréées. Elle concernaient au total 178 employés. L'un des cas a nécessité la tenue d'un scrutin, mais aucun n'a fait l'objet d'une audition. Des 12 requêtes en révision, une audition a été prévue pour l'une d'entre elles.

**Révocation**

Sept requêtes en révocation concernant 134 employés ont été agréées durant l'année, alors que quatre concernant 56 employés ne l'ont pas été. On a tenu deux scrutins parmi les employés, mais aucune audition. Trois des requêtes en révocation agréées avaient été rejetées antérieurement au cours de la même année.

**Plaintes**

Les huit plaintes tranchées avaient été présentées contre des employeurs. Trois d'entre elles ont fait l'objet d'audition dont voici les résultats: une plainte a été agréée et deux ont été rejetées. Les cinq autres plaintes ont été soit réglées, soit retirées.

**Divers**

Deux requêtes demandant un consentement pour modifier les conditions de travail pendant que des requêtes en accréditation étaient en suspens (paragraphe 124(4)) ont été agréées par le Conseil. L'une de ces requêtes a nécessité une audition.

**Radiodiffusion**

Cette catégorie générale inclut les activités relatives à la radio, la télévision et la diffusion par câble, qui ressortissent à la compétence du Conseil. Comme l'indiquent les chiffres ci-dessous, le nombre total d'affaires nouvelles a baissé de 11 par rapport à celui de l'année précédente, des fluctuations se sont produites dans toutes les catégories et le nombre des requêtes en accréditation, qui s'élevait à 20 l'année précédente, est passé à 9 cette année, soit une chute de 11 requêtes.

*Nouvelles affaires — Radiodiffusion*

| | 1981-1982 | 1982-1983 |
|---|---|---|
| Accréditation | 20 | 9 |
| Révision | 30 | 27 |
| Révocation | 3 | 2 |
| Plaintes | 20 | 22 |
| Grève illégale | 2 | 5 |
| Divers | 8 | 7 |
| TOTAL | 83 | 72 |

*Affaires tranchées — Radiodiffusion*

| | 1981-1982 | 1982-1983 |
|---|---|---|
| Accréditation | 28 | 16 |
| Révision | 22 | 32 |
| Révocation | 4 | 2 |
| Plaintes | 30 | 21 |
| Grève illégale | 2 | 5 |
| Divers | 9 | 4 |
| TOTAL | 95 | 80 |

Bien que 80 affaires seulement appartenant à ce secteur aient été tranchées, 25 d'entre elles ont nécessité des auditions publiques. Quatre cas d'accréditation sur un total de 16 qui ont été tranchés ont nécessité des auditions. (Ce qui fait contraste avec le secteur du transport routier, pour lequel une seule affaire d'accréditation sur les 36 qui ont été tranchées a nécessité une audition.)

Voici le nombre et les catégories d'affaires dans le secteur de la radiodiffusion qui ont nécessité des auditions:

***Auditions — Radiodiffusion***

| | 1982-1983 |
|---|---|
| Accréditation | 4 |
| Révision | 5 |
| Révocation | — |
| Plaintes | 10 |
| Grève illégale | 4 |
| Divers | 2 |
| TOTAL | 25 |

**Accréditation**

Le Conseil a agréé sept des requêtes en accréditation concernant au total 109 employés, plus ou moins, alors qu'il a rejeté huit requêtes concernant 323 employés environ. Une requête en accréditation a été retirée. Des scrutins parmi les employés ont été tenus relativement à trois cas et, comme il est indiqué ci-dessus, quatre affaires ont fait l'objet d'auditions.

**Révision**

Comme on peut s'en rendre compte, cinq des 32 requêtes en révision ont fait l'objet d'auditions et, dans le cas de l'une d'elles, le Conseil a tenu un scrutin parmi les employés.

**Révocation**

Des deux requêtes en révocation qui ont été tranchées, l'une concernant huit employés a été agréée et l'autre concernant six employés a été rejetée. Pour aucune des deux il n'y a eu de scrutin ou d'audition.

**Plaintes**

Treize des 21 plaintes qui ont été tranchées avaient été déposées contre des employeurs. Quatre ont été agréées, quatre autres ont été rejetées et cinq ont été soit retirées, soit réglées. Sept des dix plaintes qui ont nécessité une audition avaient été formulées contre des employeurs.

Des huit plaintes contre des syndicats qui ont été tranchées, quatre ont été réglées ou retirées, quatre autres ont été rejetées et aucune n'a été agréée. Deux des plaintes alléguaient manquement au devoir de représentation juste. Trois de ces affaires ont nécessité une audition.

**Requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève/lock-out illégal**

Deux des requêtes en vue d'obtenir une déclaration de grève illégale qui ont été tranchées avaient trait à des différends découlant d'allégations de refus de fournir la programmation (ou l'«alimentation») à d'autres employeurs dont le personnel s'était mis en grève légale ou projetait de faire grève légale. Ces deux requêtes ont fait l'objet d'une audition et les deux ont été réglées. Les deux autres affaires qui, elles aussi, ont été réglées après le début d'une audition concernaient une requête en vue d'obtenir une déclaration de lock-out illégal et une autre en vue d'obtenir une déclaration de grève illégale résultant d'un désaccord relatif à des chèques de paye mentionnés plus tôt.

**Divers**

Des quatre affaires appartenant à cette catégorie, deux ont nécessité des auditions. Dans l'une de ces affaires, le Ministre avait renvoyé l'affaire au Conseil afin qu'il décide s'il y avait lieu de régler les modalités d'une première convention collective. À cet égard, le Conseil avait exercé son pouvoir discrétionnaire en réglant ces modalités ainsi que les conditions d'un protocole de retour au travail qui faisaient l'objet d'un litige entre les parties. Deux affaires concernaient une requête présentée par un employeur qui souhaitait que l'on modifiât les conditions de travail en attendant que le Conseil traitât une requête en accréditation en suspens. L'une de ces requêtes a été retirée et l'autre a été rejetée. La quatrième affaire appartenant à cette catégorie concernait une requête relative à la vente d'une entreprise, laquelle a été rejetée par le Conseil.

**Communications**

Ce secteur, dont le chiffre des affaires nouvelles a baissé de 26 à 16 durant l'année, comprend les opérations télégra-

phiques et téléphoniques. Il faut noter toutefois que toutes les compagnies de téléphone ne sont pas sous la compétence fédérale. Même s'il s'agit d'un échantillon restreint, les chiffres ci-dessous indiquent une baisse du nombre des requêtes en accréditation, accompagnée d'une hausse du nombre de plaintes de pratique déloyale de travail.

***Nouvelles affaires — Communications***

| | 1981-1982 | 1982-1983 |
|---|---|---|
| Accréditation | 4 | 1 |
| Révision | 7 | 3 |
| Révocation | 2 | — |
| Plaintes | 7 | 10 |
| Grève illégale | — | 1 |
| Divers | 6 | 1 |
| TOTAL | 26 | 16 |

***Affaires tranchées — Communications***

| | 1981-1982 | 1982-1983 |
|---|---|---|
| Accréditation | 3 | — |
| Révision | 10 | 4 |
| Révocation | 2 | 1 |
| Plaintes | 11 | 8 |
| Grève illégale | — | 1 |
| Divers | 7 | 4 |
| TOTAL | 33 | 18 |

***Auditions — Communications***

| | 1982-1983 |
|---|---|
| Accréditation | — |
| Révision | 1 |
| Révocation | — |
| Plaintes | 1 |
| Grève illégale | 1 |
| Divers | 2 |
| TOTAL | 5 |

Comme ces chiffres l'indiquent, aucune requête en accréditation n'a été tranchée au cours de l'année et une des quatre requêtes en révision sur lesquelles le Conseil a statué a fait l'objet d'une audition.

**Plaintes**

Le Conseil n'a fait droit à aucune des huit plaintes de cette catégorie qu'il a tranchées. Les trois faites contre des employeurs ont été retirées ou réglées. Dans les cinq déposées contre des syndicats, le devoir de représentation juste n'aurait pas été respecté. Deux d'entre elles ont été rejetées (une à la suite d'une audition), et trois ont été retirées ou réglées.

**Lock-out illégal**

Le Conseil n'a reçu aucune requête concernant une grève illégale, et la seule requête relative à un lock-out illégal et liée à une question de mise à pied a été rejetée à la suite d'une audition.

**Divers**

Deux des quatre affaires dans cette catégorie étaient des plaintes concernant la sécurité, déposées aux termes de la Partie IV du Code canadien du travail. Une a été retirée et l'autre, à laquelle le Conseil a fait droit, a été contestée par la suite devant les tribunaux. Une requête visant à obtenir une déclaration d'employeur unique a été retirée et, dans un cas concernant un renvoi au Conseil découlant de procédures d'arbitrage, ce dernier a rendu une décision sur la portée de l'unité de négociation.

## Grains et provendes

Le Conseil tire sa compétence dans ce domaine d'une loi fédérale dans laquelle le Parlement déclarait que certaines opérations sont à l'avantage du Canada en général. Il en est ainsi notamment de certains greniers-élévateurs, de certaines activités relatives à la manutention des grains et de certains moulins à farine et à provendes. Les chiffres ci-dessous ont fléchi comparativement à ceux de l'année précédente; il y a eu peu d'activités et une seule affaire a nécessité une audition.

***Nouvelles affaires — Grains et provendes***

| | 1981-1982 | 1982-1983 |
|---|---|---|
| Accréditation | 5 | 3 |
| Révision | 2 | 1 |
| Révocation | — | — |
| Plaintes | 7 | 2 |
| Grève illégale | 2 | 1 |
| Divers | — | — |
| TOTAL | 16 | 7 |

*Affaires tranchées — Grains et provendes*

| | 1981-1982 | 1982-1983 |
|---|---|---|
| Accréditation | 7 | 2 |
| Révision | 2 | 1 |
| Révocation | — | — |
| Plaintes | 7 | 1 |
| Grève illégale | 3 | 1 |
| Divers | 1 | — |
| TOTAL | 20 | 5 |

*Auditions — Grains et provendes*

| | 1982-1983 |
|---|---|
| Accréditation | — |
| Révision | — |
| Révocation | — |
| Plaintes | — |
| Grève illégale | 1 |
| Divers | — |
| TOTAL | 1 |

**Accréditation**

Les deux requêtes en accréditation tranchées au cours de l'année ont été agréées. Elles visaient 33 employés en tout. Aucune n'a nécessité la tenue d'une audition ou d'un scrutin parmi les employés.

Pendant l'année, aucune requête en révision ou en révocation n'a été tranchée, et le Conseil n'a reçu aucune plainte de pratique déloyale de travail contre un employeur. La seule plainte contre un syndicat, dans laquelle on alléguait le non-respect du devoir de représentation juste, a été rejetée.

**Grève illégale**

Il y a eu une requête concernant une grève illégale, et elle a été réglée au cours d'une audition.

**Débardage**

Les activités exercées par les travailleurs de ce secteur et qui comportent le chargement et le déchargement des navires relèvent de la compétence fédérale parce qu'elles se rattachent à la navigation. Le Code contient des dispositions spéciales pour ce secteur en ce qui a trait à l'accréditation des agents négociateurs en fonction de la région géographique, et à la désignation d'un mandataire pour représenter les employeurs. Ce secteur se caractérise aussi par le recours général à des bureaux d'embauchage exploités par des syndicats pour la présentation des employés aux divers employeurs.

Certaines des particularités de ce groupement sont accentuées par la nature des décisions du Conseil qui, au cours de l'année étudiée, a désigné une association d'employeurs en tant que mandataire chargé de représenter un groupe d'employeurs et a rendu par la suite une ordonnance obligeant un employeur à nommer l'association pour le représenter au cours des négociations. Plus tard, à la demande de l'association d'employeurs, le Conseil a déposé l'ordonnance devant la Cour fédérale du Canada. Ce secteur a également fait l'objet de procédures devant les tribunaux concernant des affaires connexes.

N'ayant pas suivi la tendance générale, le secteur en question est responsable de l'augmentation du nombre des nouvelles requêtes en accréditation et d'une importante baisse de celui des nouvelles plaintes.

*Nouvelles affaires — Débardage*

| | 1981-1982 | 1982-1983 |
|---|---|---|
| Accréditation | 5 | 10 |
| Révision | 5 | 7 |
| Révocation | — | 1 |
| Plaintes | 18 | 7 |
| Grève illégale | — | 2 |
| Divers | 1 | 5 |
| TOTAL | 29 | 32 |

*Affaires tranchées — Débardage*

| | 1981-1982 | 1982-1983 |
|---|---|---|
| Accréditation | 10 | 6 |
| Révision | 6 | 6 |
| Révocation | — | 1 |
| Plaintes | 22 | 7 |
| Grève illégale | — | 2 |
| Divers | 2 | 5 |
| TOTAL | 40 | 27 |

***Auditions — Débordage***

| | 1982-1983 |
|---|---|
| Accréditation | 1 |
| Révision | 2 |
| Révocation | — |
| Plaintes | 3 |
| Grève illégale | 1 |
| Divers | 2 |
| TOTAL | 9 |

**Accréditation**

Sur les six requêtes en accréditation tranchées, seulement une, qui mettait en cause une unité de négociation de 53 employés, a été agréée. Quatre ont été rejetées et une retirée. Une seule a fait l'objet d'une audition et, dans le cas d'une autre, le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin parmi les employés. Le nombre total des employés visés par les quatre requêtes rejetées était de 97.

**Révision**

Six requêtes en révision ont été tranchées, mais seulement deux d'entre elles ont nécessité une audition. Elles se sont révélées différentes et complexes en raison des particularités du secteur décrites plus haut.

**Révocation**

La seule requête en révocation tranchée au cours de l'année visait une unité de négociation de 16 employés. Le Conseil l'a rejetée et n'a pas exigé la tenu d'une audition ou d'un scrutin parmi les employés.

**Plaintes**

Sur les sept plaintes tranchées, seulement une a été déposée contre un employeur et elle a été réglée sans audition. Trois des six plaintes dirigées contre des syndicats ont été réglées ou retirées. Le Conseil a fait droit à une des trois autres plaintes visant des syndicats et ayant fait l'objet d'une audition, et il a rejeté les deux dernières.

**Grève illégale**

Une des requêtes concernant une grève illégale a été réglée sans audition et l'autre a nécessité une ordonnance du Conseil rendue à la suite d'une audition.

**Divers**

Deux des trois requêtes concernant une vente d'entreprise et tranchées par le Conseil ont nécessité une audition. Aucune n'a été agréée, deux ayant été retirées et l'autre rejetée par le Conseil. Ce dernier a fait droit à une requête concernant les droits du successeur et à une requête de dépôt d'une ordonnance du Conseil devant la Cour fédérale. Dans les deux cas, il n'y a pas eu d'audition.

## Chemins de fer

Ce secteur, où se pratique depuis fort longtemps la négociation collective et qui est très avancé sur la voie de la syndicalisation, a fait plus souvent appel au Conseil au cours de l'année à l'étude. Le principal secteur d'activité visait 40 plaintes de pratique déloyale de travail déposées au cours de l'année, dont 39 allèguent qu'un syndicat ne s'est pas acquitté de son devoir de représentation juste. Toutefois, comme nous le verrons, le Conseil n'a fait droit à aucune des plaintes de ce secteur qu'il a tranchées.

***Nouvelles affaires — Chemins de fer***

| | 1981-1982 | 1982-1983 |
|---|---|---|
| Accréditation | 3 | 8 |
| Révision | 7 | 10 |
| Révocation | — | — |
| Plaintes | 30 | 40 |
| Grève illégale | 1 | — |
| Divers | 4 | 8 |
| TOTAL | 45 | 66 |

***Affaires tranchées — Chemins de fer***

| | 1981-1982 | 1982-1983 |
|---|---|---|
| Accréditation | 6 | 6 |
| Révision | 10 | 10 |
| Révocation | — | — |
| Plaintes | 51 | 28 |
| Grève illégale | 1 | — |
| Divers | 2 | 10 |
| TOTAL | 70 | 54 |

*Auditions — Chemins de fer*

| | 1982-1983 |
|---|---|
| Accréditation | — |
| Révision | 3 |
| Révocation | — |
| Plaintes | 4 |
| Grève illégale | — |
| Divers | 3 |
| TOTAL | 10 |

**Accréditation**

Les requêtes en accréditation tranchées par le Conseil ne mettaient en cause que de petites unités, le secteur des chemins de fer étant depuis longtemps fortement syndicalisé. Les trois auxquelles il a fait droit visaient 66 employés au total, tandis que la requête rejetée concernait un groupe de 30 employés. Deux autres requêtes ont été retirées. Aucune audition n'a eu lieu, mais un scrutin a été tenu dans deux cas parmi les employés. Il n'y a eu aucune requête en révocation.

**Révision**

Aucune des requêtes en révision tranchées n'a exigé la tenue d'un scrutin parmi les employés, mais trois affaires ont été entendues par le Conseil. Il a été fait droit à trois requêtes, une a été retirée et six ont été rejetées.

**Plaintes**

Dans ce secteur, le Conseil n'a fait droit à aucune plainte contre un employeur. Cependant, une plainte a été rejetée tandis que deux autres ont été réglées ou retirées. Aucune de ces affaires n'a fait l'objet d'une audition.

Le nombre des plaintes contre les syndicats du secteur des chemins de fer a augmenté (39 nouvelles plaintes), mais le Conseil n'a fait droit à aucune d'entre elles. Les 25 qui ont été tranchées, dont quatre ont nécessité la tenue d'une audition, portaient sur des allégations de non-respect du devoir de représentation juste. De ce nombre, 11 ont été réglées ou retirées, et le Conseil en a rejeté 14 au total.

Le secteur des chemins de fer n'a fait l'objet d'aucune requête concernant une grève ou un lock-out illégal.

**Divers**

Les trois affaires de cette catégorie qui ont nécessité des auditions portaient sur une plainte en matière de sécurité, laquelle a été rejetée à l'audition, une requête visant à obtenir le consentement aux poursuites et une requête demandant au Conseil de déposer son ordonnance devant la Cour fédérale. Les deux dernières affaires visaient les mêmes parties et ont été retirées après deux jours d'audition. Le Conseil a fait droit sans audition à sept autres requêtes portant sur les droits du successeur.

**Transport routier**

Ce groupe, qui est généralement à l'origine de nombreuses affaires présentées au Conseil, a enregistré une baisse du nombre total des affaires nouvelles, lequel est passé de 210 à 173 pour 1982-1983, et une diminution de 20 nouvelles requêtes en accréditation, dont le nombre est passé à 35 au cours de l'année étudiée.

*Nouvelles affaires — Transport routier*

| | 1981-1982 | 1982-1983 |
|---|---|---|
| Accréditation | 55 | 35 |
| Révision | 27 | 32 |
| Révocation | 10 | 5 |
| Plaintes | 89 | 74 |
| Grève illégale | 3 | 1 |
| Divers | 26 | 26 |
| TOTAL | 210 | 173 |

*Affaires tranchées — Transport routier*

| | 1981-1982 | 1982-1983 |
|---|---|---|
| Accréditation | 69 | 36 |
| Révision | 39 | 29 |
| Révocation | 8 | 3 |
| Plaintes | 97 | 60 |
| Grève illégale | 4 | 2 |
| Divers | 16 | 29 |
| TOTAL | 234 | 159 |

***Auditions — Transport routier***

| | 1982-1983 |
|---|---|
| Accréditation | 1 |
| Révision | — |
| Révocation | — |
| Plaintes | 35 |
| Grève illégale | 1 |
| Divers | 13 |
| TOTAL | 50 |

**Accréditation**

Sur les 36 requêtes en accréditation tranchées au cours de la période étudiée, le Conseil a fait droit à 22 d'entre elles visant un total de 421 employés. Les sept requêtes en accréditation rejetées mettaient en cause 1 745 employés. Seulement une affaire d'accréditation a fait l'objet d'une audition, mais un scrutin a été tenu parmi les employés dans 12 cas. Sept requêtes en accréditation ont été retirées.

**Révision**

La plupart des 29 requêtes en révision tranchées par le Conseil portaient sur la composition de l'unité de négociation ou les noms des parties. Toutefois, cinq d'entre elles visaient la révision de décisions rendues par le Conseil relativement à des plaintes de pratique déloyale de travail. Il a été fait droit à 14 requêtes en révision, dont une révision entamée par le Conseil a abouti à l'exclusion de l'unité de négociation du fils d'un employeur en raison d'un manque de communauté d'intérêts avec les autres employés. Cinq requêtes ont été retirées et le Conseil en a rejeté dix. Aucune des requêtes en révision n'a nécessité la tenue d'une audition.

**Révocation**

Le Conseil a tranché trois requêtes en révocation visant un total de 38 employés. Toutes trois ont été rejetées sans audition et aucun scrutin n'a été tenu parmi les employés.

**Plaintes**

Quarante des 60 plaintes étaient portées contre des employeurs et, sur ce nombre, 25 ont nécessité des auditions. Sur les 40 plaintes, le Conseil en a agréé sept, rejeté six, et 27 ont été retirées ou réglées.

Dix-huit des 20 plaintes contre des syndicats portaient sur le devoir de représentation juste. Le Conseil en a rejeté 13, et sept ont été retirées ou réglées. Dix plaintes contre des syndicats ont fait l'objet d'auditions.

**Grève illégale**

Le présent rapport rend compte de deux requêtes tranchées concernant une grève illégale. L'une, qui a déjà été mentionnée, aurait dû figurer dans le rapport de l'année précédente. Elle a été entendue à Montréal à la date de sa réception et une ordonnance du Conseil a été rendue le jour même. L'autre affaire, qui s'est produite en Ontario, portait sur un arrêt de travail d'une demi-journée qui avait été réglé avant la réception de la requête. Cette dernière a été retirée par la suite.

**Divers**

Treize des 29 affaires diverses appartenant à la catégorie du transport routier et qui ont été tranchées ont nécessité des auditions. Six requêtes avaient été présentées dans le but d'obtenir une déclaration d'employeur unique. Trois ont fait l'objet d'auditions, cinq ont été retirées et une a été rejetée.

Une des six requêtes concernant les droits du successeur qui ont été tranchées a nécessité une audition. Cinq d'entre elles ont été agréées et une a été rejetée. Sur un total de huit requêtes tranchées, cinq, relatives à la vente d'une entreprise, ont fait l'objet d'audition. Cinq requêtes ont été agréées, deux ont été retirées et une a été rejetée.

Le Conseil a examiné deux renvois de la part du ministre du Travail concernant l'opportunité de régler les modalités d'une première convention collective entre les parties. Ces deux affaires ont fait l'objet d'une audition, mais dans les deux cas le Conseil n'a pas réglé les modalités d'une convention collective. Dans l'un, il a refusé de le faire et, dans l'autre, la demande a été retirée.

Le Conseil a entendu une affaire en vertu des dispositions en matière de sécurité de la Partie IV du Code, concernant le congédiement d'un employé qui avait refusé de conduire un camion dont il doutait du bon état mécanique. La plainte a été agréée et l'on a ordonné la réintégration et l'indemnisation de l'employé.

Cinq requêtes sollicitant du Conseil qu'il dépose ses ordonnances devant la Cour fédérale ont été tranchées sans la tenue d'une audition. Trois d'entre elles ont été agréées et deux ont été rejetées.

Une requête, concernant un changement technologique, a été retirée après la tenue d'une audition.

Sur les 131 affaires qui ont été tranchées à la suite d'auditions, 50 avaient trait au transport routier.

## Navigation

Outre celles touchant la navigation en haute mer et le transport fluvial sur la voie maritime du Saint-Laurent et dans les Grands Lacs, les affaires qui ont été soumises au Conseil durant l'année considérée concernaient les activités de navires approvisionnant des installations d'exploitation pétrolière au large des côtes. Le nombre des affaires nouvelles qui ont été soumises au Conseil durant l'année est tombé de 44 à 26, la baisse s'étant manifestée surtout dans les requêtes en accréditation.

*Nouvelles affaires — Navigation*

| | 1981-1982 | 1982-1983 |
|---|---|---|
| Accréditation | 25 | 10 |
| Révision | 6 | 4 |
| Révocation | — | 1 |
| Plaintes | 8 | 5 |
| Grève illégale | 1 | 2 |
| Divers | 4 | 4 |
| TOTAL | 44 | 26 |

*Affaires tranchées — Navigation*

| | 1981-1982 | 1982-1983 |
|---|---|---|
| Accréditation | 44 | 11 |
| Révision | 7 | 2 |
| Révocation | — | — |
| Plaintes | 10 | 5 |
| Grève illégale | 1 | 2 |
| Divers | 4 | 4 |
| TOTAL | 66 | 24 |

*Auditions — Navigation*

| | 1982-1983 |
|---|---|
| Accréditation | 1 |
| Révision | — |
| Révocation | — |
| Plaintes | 2 |
| Grève illégale | — |
| Divers | — |
| TOTAL | 3 |

### Accréditation

Neuf requêtes en accréditation concernant en tout 125 employés ont été agréées par le Conseil dans ce secteur. Deux requêtes concernant 56 employés ont été rejetées. Une seule de ces affaires a fait l'objet d'une audition et, pour cinq d'entre elles, le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin parmi les employés.

Aucune requête en révocation n'a été tranchée durant cette année.

### Révision

Les deux requêtes en révision qui ont été tranchées n'ont pas nécessité d'audition. L'une d'elles, qui a été agréée, concernait le changement de nom d'un employeur. L'autre requête en révision, qui a été rejetée, alléguait qu'un syndicat avait obtenu son accréditation par des moyens frauduleux.

### Plaintes

Dans ce secteur, une seule plainte de pratique déloyale de travail déposée contre un employeur a été tranchée durant l'année. Elle a été rejetée à la suite d'une audition.

Trois plaintes déposées contre des syndicats ont été rejetées et une a été soit retirée, soit réglée. L'une de ces affaires a fait l'objet d'une audition.

### Lock-out illégal

Alors qu'il n'y a pas eu de requête alléguant une grève illégale, deux prétendaient qu'il y avait eu un lock-out illégal.

Elles ont été réglées et retirées. L'une alléguait un lock-out appréhendé et l'autre concernait un navire qui avait levé l'ancre sans être doté d'un effectif complet d'officiers, en violation de la convention collective.

### Divers

Deux requêtes ont été présentées afin de faire modifier des taux de salaire ou des conditions, pendant qu'une requête en accréditation était en suspens. L'une d'elles a été agréée et l'autre a été rejetée. Aucune n'a nécessité une audition. Une requête alléguant la fraude a été rejetée et une autre concernant l'existence d'une convention collective a été retirée.

## Les Territoires du Nord

Au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, la compétence du Conseil englobe les activités qui, si elles étaient menées ailleurs, seraient sous la juridiction des gouvernements provinciaux. Le caractère varié de la compétence fédérale exercée dans le Nord canadien est accru par l'inclusion dans sa sphère d'éléments tels que les activités de constructions, d'extraction minière, d'administration municipale; les entreprises de services et de ventes au détail; les employés de syndicats et même des employeurs portant des noms comme le Yukon Inn et le Malamute Saloon Ltd.

Le nombre de nouvelles requêtes en accréditation est passé de 9 l'année précédente à 18 durant l'année considérée.

Le nombre des affaires tranchées au cours de l'année a baissé de 41 à 27. Durant cette période, aucune audition n'a été tenue au Yukon ou dans les Territoires du Nord-Ouest.

*Nouvelles affaires — Territoires du Nord*

| | 1981-1982 | 1982-1983 |
|---|---|---|
| Accréditation | 9 | 18 |
| Révision | 21 | 17 |
| Révocation | — | 1 |
| Plaintes | 2 | 2 |
| Grève illégale | — | — |
| Divers | 6 | 1 |
| TOTAL | 38 | 39 |

*Affaires tranchées — Territoires du Nord*

| | 1981-1982 | 1982-1983 |
|---|---|---|
| Accréditation | 12 | 16 |
| Révision | 20 | 7 |
| Révocation | — | — |
| Plaintes | 4 | 2 |
| Grève illégale | — | — |
| Divers | 5 | 2 |
| TOTAL | 41 | 27 |

### Accréditation

Le Conseil a agréé treize requêtes en accréditation concernant en tout 100 employés, alors que deux requêtes touchant 24 employés ont été rejetées. Une requête a été retirée. Aucun scrutin parmi les employés ne s'est avéré nécessaire.

### Révision

Sept requêtes en révision, qui concernaient toutes des ordonnances d'accréditation, ont été tranchées durant l'année. Quatre de ces requêtes ont été agréées, deux ont été rejetées et une a été retirée.

### Plaintes

Deux plaintes déposées contre des employeurs ont été tranchées en 1982-1983 sans la tenue d'une audition. Les deux ont été soit retirées, soit réglées. Le Conseil n'a traité aucune plainte déposée contre des syndicats.

### Divers

Il n'y a eu que deux affaires appartenant à cette catégorie. Les deux ont été retirées sans la tenue d'une audition. L'une concernait la vente d'une entreprise et l'autre sollicitait une déclaration d'employeur unique.

## Sociétés de la Couronne

Les entreprises visées par les requêtes présentées au Conseil durant l'année considérée et qui appartiennent à la catégorie des sociétés de la Couronne incluaient l'Administration de la voie maritime du Saint-Laurent, la Corporation de disposition des biens de la Couronne, le Centre national des

Arts, Ports Canada (autrefois dénommé Conseil des ports nationaux), l'Énergie atomique du Canada, la Société de développement du Cap-Breton (DEVCO) et la Société canadienne des postes. (Les autres sociétés de la Couronne figurent sous les rubriques appropriées, c'est-à-dire Radio-Canada sous Radiodiffusion, C.N. sous Chemins de fer et Air Canada sous Transport aérien.)

Les employeurs et les employés appartenant à cette catégorie tombent sous le coup de deux lois qui influent sur l'application de la Partie V du *Code canadien du travail*. La *Loi sur les restrictions salariales du secteur public* a prorogé pour jusqu'à deux ans beaucoup de conventions collectives, et elle a aussi imposé des limites de 6% et de 5% aux augmentations des régimes de rémunération des membres de certains groupes. En vertu d'une disposition de la *Loi sur la Société canadienne des postes* entrée en vigueur en octobre 1981, les unités de négociation et les agents négociateurs, nommés antérieurement par l'effet de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, restent inchangés pendant une période de transition, ce qui fait que les multiples unités de négociation fondées sur les groupes professionnels et les classifications d'emplois ne peuvent respecter les critères préconisés dans le *Code canadien du travail*, et ce, jusqu'à l'expiration des premières conventions collectives qui ont été négociées dans le cadre de la Partie V du Code. La prorogation des conventions collectives, effectuées conformément à la *Loi sur les restrictions salariales du secteur public*, a eu pour effet de prolonger la période de transition, de sorte que, pendant une période plus longue, il est impossible de faire une révision générale des unités de négociation ou de les modifier en profondeur. Le nombre des affaires soumises au Conseil à la suite de la création de la Société canadienne des postes a été restreint durant l'année considérée. Une révision importante des unités de négociation reste encore à faire, et il se peut qu'elle soit facilitée par la consultation entre les parties et l'émergence d'une structure organique plus nettement identifiable.

***Nouvelles affaires — Sociétés de la Couronne***

| | 1981-1982 | 1982-1983 |
|---|---|---|
| Accréditation | 4 | 2 |
| Révision | 7 | 19 |
| Révocation | — | — |
| Plaintes | 8 | 23 |
| Grève illégale | 2 | 2 |
| Divers | 4 | 1 |
| TOTAL | 25 | 47 |

***Affaires tranchées — Sociétés de la Couronne***

| | 1981-1982 | 1982-1983 |
|---|---|---|
| Accréditation | 7 | 1 |
| Révision | 6 | 14 |
| Révocation | — | — |
| Plaintes | 7 | 17 |
| Grève illégale | 1 | 3 |
| Divers | 4 | — |
| TOTAL | 25 | 35 |

***Auditions — Sociétés de la Couronne***

| | 1982-1983 |
|---|---|
| Accréditation | — |
| Révision | 1 |
| Révocation | — |
| Plaintes | 2 |
| Grève illégale | 1 |
| Divers | — |
| TOTAL | 4 |

**Accréditation**

Une requête en accréditation de cette catégorie a été tranchée durant l'année, à la suite d'un scrutin organisé parmi 3 260 employés participant aux activités d'extraction houillère de la Société de développement du Cap-Breton. Cette requête, qui constituait une tentative de faire remplacer l'agent négociateur en place, a été rejetée par suite des résultats du scrutin susmentionné.

**Révision**

Parmi les 14 requêtes en révision tranchées par le Conseil figuraient sept requêtes concernant Ports Canada, lesquelles découlaient des structures transformées issues des modifications apportées à la loi habilitante.

Le Conseil n'a pas reçu de requêtes en révision concernant les employés de cette catégorie.

**Plaintes**

Six plaintes déposées contre des employeurs de cette catégorie ont été tranchées au cours de l'année. Trois ont été

réglées, trois rejetées et aucune n'a été agréée. Ces plaintes n'ont pas fait l'objet d'auditions.

Des onze plaintes déposées contre des syndicats et qui ont été tranchées dans cette catégorie, dix concernaient des syndicats postaux. Aucune de ces plaintes n'a été agréée, le Conseil en ayant rejeté six et les cinq autres ayant été soit réglées, soit retirées. Deux ont fait l'objet d'auditions.

### Grève illégale

Deux requêtes appréhendées concernant les facteurs de Postes Canada ont été tranchées durant l'année. Ces deux requêtes ont été réglées et l'on a évité les perturbations appréhendées; cependant, avant la date prévue de ces incidents, une perturbation qui a duré une heure a été signalée dans l'un des établissements. L'une de ces affaires a été réglée lors d'une audition et l'autre l'a été à la suite du rejet d'une motion de grève présentée au cours d'une réunion des employés concernés. Une troisième requête concernant une brève perturbation a été finalement rejetée.

### Diverses entreprises fédérales

Dans le cadre de cette catégorie, le Conseil a accrédité une unité de négociation composée de 12 enseignants travaillant dans une école dirigée par un conseil de bande indienne. Il a également agréé une requête en révision concernant un groupe semblable d'une autre école du même genre. L'affaire d'accréditation a nécessité une audition, mais ce n'a pas été le cas de celle concernant la révision.

Le Conseil a aussi accrédité une unité de négociation composée de 188 employés affectés à l'extraction d'uranium et il a agréé une requête en révision relative à un autre groupe similaire. Une ordonnance d'accès a été accordée à un syndicat, relativement à un groupe d'employés affectés à l'extraction d'uranium dans un lieu isolé. Ces affaires n'ont pas nécessité d'audition.

Une requête en accréditation et une visant l'obtention d'une déclaration d'employeur unique ont été agréées sans la tenue d'une audition, à l'égard des employés affectés au fonctionnement d'un traversier interprovincial.

Quant aux deux plaintes de pratique déloyale de travail déposées contre un employeur s'occupant du Réseau avancé de préalerte, l'une a été réglée et l'autre a été retirée.

### Juridiction non fédérale

Durant l'année, le Conseil a rejeté en tout 13 requêtes et plaintes, la plupart concernant des activités de transport routier, parce que ces affaires ne ressortissaient pas à la compétence fédérale. Une seule de ces affaires a fait l'objet d'une audition.

# RÉVISION JUDICIAIRE ET PROCÉDURES CONNEXES

Au cours de la période de 1982-1983, la Division de première instance et la Division d'appel de la Cour fédérale, ainsi que la Cour suprême du Canada, ont rendu plusieurs décisions révisant celles du Conseil canadien des relations du travail.

### Cour fédérale du Canada — Division d'appel

À la Division d'appel, 29 décisions du Conseil ont été contestées suite à 33 demandes de révision présentées aux termes de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*. Ce chiffre représente 5,2% des décisions rendues par le Conseil au cours de l'année. Une seule demande de révision a été admise[1]; dans ce cas, le Conseil avait rejeté une requête en révocation en s'appuyant sur des éléments de preuve présentés dans une autre affaire[2]. La Cour a statué que le requérant n'avait pas eu toutes les chances de réfuter la preuve, de sorte que le Conseil a réentendu l'affaire par la suite et l'a rejetée de nouveau. La Division d'appel a rendu au total cinq motifs écrits de décision[3].

### Cour fédérale du Canada — Division de première instance

La Division de première instance a reçu trois demandes de suspension de l'exécution d'ordonnances du Conseil. Elle en a agréé une à l'égard de *Purolator Courrier Ltée*[4], mais sa décision a été infirmée ensuite par la Division d'appel[5]. Les deux autres demandes visaient une suspension de l'exécution d'ordonnances de réintégration pour des employés de *General Aviation* qui avaient participé à une grève légale[6]. La première a été présentée en vertu du paragraphe 24(1) de *La Loi constitutionnelle de 1982*[7] et a fait l'objet d'un rejet motivé parce que la Division de première instance n'avait pas la compétence voulue pour accorder une suspension[8]. La deuxième a été présentée devant la Division d'appel et a fait l'objet d'un rejet non motivé[9].

### Cour suprême du Canada

Il y a eu quatre demandes d'autorisation à interjeter appel devant la Cour suprême du Canada, qui en a agréé une[10]. Au cours de l'année, elle a rendu cinq décisions, dont quatre confirmaient celles du Conseil[11]. Dans la cinquième, concernant *Paul L'Anglais*[12], elle a soutenu que le Conseil avait assumé à défaut la compétence constitutionnelle. En outre, et cela est encore plus important, la Cour a décidé également que les cours supérieures des provinces peuvent réviser la validité constitutionnelle des dispositions ou de l'application du *Code canadien du travail*[13], ainsi que d'autres lois fédérales. La Cour fédérale ne détient pas la compétence exclusive dans ces domaines. L'affaire en question avait été plaidée en Cour supérieure du Québec ainsi que devant la Cour d'appel de cette province.

La première des quatre autres décisions portait sur la violation par un syndicat de son devoir de représentation juste[14]. En ce qui concerne la décision du Conseil, la Cour a jugé que le simple fait de douter de la justesse de l'interprétation qu'un conseil des relations du travail donne de son pouvoir statutaire ne suffit pas pour établir une erreur de compétence, particulièrement lorsque le conseil exerce les pouvoirs généraux qui lui sont conférés pour trancher des questions litigieuses.

Dans la deuxième décision, il s'agissait de déterminer si un conseil de bande indienne était un «employeur» aux termes du *Code*[15]. En confirmant la décision du conseil, la Cour a jugé que ce dernier avait la compétence pour établir si le conseil de bande était un employeur.

Les deux dernières décisions avaient trait à l'exploitation de bureaux d'embauchage d'un syndicat, et la Cour a jugé qu'il rentrait dans la compétence du Conseil canadien des relations du travail d'ordonner qu'un plaignant soit admis aux rangs du syndicat ou aux rangs des détenteurs de cartes pour remédier au non-respect du devoir de présentation juste

aux termes de l'article 161.1 du *Code*[16]. En infirmant la décision de la Cour d'appel fédérale, la Cour suprême a invoqué le principe qu'un conseil ne commet une erreur de compétence que s'il donne une interprétation manifestement déraisonnable de la loi. Cependant, la Cour a eu la précaution de signaler le caractère exceptionnel de l'affaire, pour qu'il n'en ressorte pas un principe absolu.

À la fin de l'année, trois affaires attendaient d'être instruites ou réglées devant la Cour suprême du Canada[17].

---

## Notes

1 *Denis Simard* c. *Conseil canadien des relations du travail et autres* (dossier nº A-370-82, 15 décembre 1982)

2 *L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999* et *La Serre Air Services Limitée (Propair Inc.) et autres* (1982), décision du C.C.R.T. nº 377, non encore rapportée

3 *Nordair Canada Air* v. *Canada Labour Relations Board* (1982), 46 N.R. 422 (C.F., Division d'Appel, dossier nº A-407-81, 7 juin 1982)
*Verreault Navigation Inc.* c. *Syndicat international des marins canadiens et Conseil canadien des relations du travail* (dossier nº A-428-81, 20 juillet 1982)
*La Banque de Nouvelle-Écosse* c. *Union internationale des employés de commerce et autres* (1982), 83 CLLC 14,007 (C.F., Division d'Appel, dossier nº A-62-82, 14 octobre 1982)
*Denis Simard* c. *Conseil canadien des relations du travail et autres*, *supra*, note 1
*Union des employés de commerce, section locale 503 et Carole Madeleine* c. *Purolator Courrier Ltée et autres* (dossier nº A-399-82, 15 octobre 1982)

4 *Purolator Courrier Ltée* c. *Le Conseil canadien des relations du travail, l'Union des employés de commerce de Québec, section locale 503 et Carole Madeleine*, [1983] 1 C.F. 472

5 *Union des employés de commerce, section locale 503 et Carole Madeleine* c. *Purolator Courrier Ltée et autres*, *supra*, note 3

6 *L'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique, section locale 2413* et *General Aviation Services Ltd.*, [1982] 3 Can LRBR 439; et (1982), 82 CLLC 16,181 (décision du C.C.R.T. nº 388, non encore rapportée en français)

7 *La loi constitutionnelle de 1982* (R.U.) c. 11 (Annexe B)

8 *Andrea Vergis et Justine Milrovic-Bann* c. *Le Conseil canadien des relations du travail et autres*, [1983] 1 C.F. 482; et (1982), 142 D.L.R. (3d) 747

9 *Keith Chapman* v. *General Aviation Services Ltd. et autres* (dossier nº A-762-82, 9 août 1982)

10 *Banque Nationale du Canada* c. *Union internationale des employés de commerce et Conseil canadien des relations du travail*, pourvoi à la Cour suprême du Canada autorisé le 10 mai 1982 (les juges Beetz, Chouinard et Lamer)

11 *Le Syndicat des camionneurs, section locale 938 de la Fraternité internationale d'Amérique des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôts et aides, Fred Johnston et Humes Transport Limited* c. *Gerald M. Massicotte et le Conseil canadien des relations du travail*, [1982] 1 R.C.S. 710; (1982), 134 D.L.R. (3d) 385; 44 N.R. 340; et 82 CLLC 14,196
*Alliance de la Fonction publique du Canada* c. *Le chef Lawrence Francis, et autres, et le Conseil canadien canadien des relations du travail*, [1982] 2 R.C.S. 72; (1982), 139 D.L.R. (3d) 9; 44 N.R. 136; et 82 CLLC 14,208
*Conseil canadien des relations du travail et David Nauss* c. *Halifax Longshoremen's Association, Local 269 of the International Longshoremen's Association et autres* (1983), 144 D.L.R. (3d) 1; 46 N.R. 324; et 83 CLLC 14,022
*Conseil canadien des relations du travail* c. *Local 1764 of the International Longshoremen's Association, Steamship Checkers, Cargo Repairmen, Weighers and Samplers and R.W. Lockhart and C.G. Wilson et autres* (1983), 144 D.L.R. (3d) 1 (voir également 46 N.R. 324; et 83 CLLC 14,022)

12 *Conseil canadien des relations du travail et Procureur Général du Canada* c. *Paul L'Anglais et J.P.L. Productions Inc. et autres* (1983), 146 D.L.R. (3d) 202; 47 N.R. 351; et 83 CLLC 14,033

13 R.C.S. 1970, c. L-1

14 *Gerald M. Massicotte*, *supra*, note 11

15 *Alliance de la Fonction publique du Canada*, *supra*, note 11

16 *David Nauss et autres* et *R.W. Lockhart and C.G. Wilson et autres*, *supra*, note 11

17 *Banque Nationale du Canada* c. *Union internationale des employés de commerce et le Conseil canadien des relations du travail*, *supra*, note 10; (Argument entendu les 30 novembre et 1er décembre 1983)
*Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie et le Conseil canadien des relations du travail* c. *Société Radio-Canada*, entendu les 1er et 2 février 1983, Cour suprême du Canada
*Northern Telecom Canada Limitée et autres* c. *Le Syndicat des travailleurs en communication du Canada et autres et le Conseil canadien des relations du travail et autres* (1983), 147 D.L.R. (3d) 2; 48 N.R. 161; et 83 CLLC 14,048 (C.S.C.); (Jugement rendu le 23 juin 1983, dans lequel la Cour a jugé que le Conseil avait eu tort de refuser d'exercer sa compétence constitutionnelle)

# MOTIFS DE DÉCISION

Le Conseil publie des motifs de décision dans les deux langues officielles quand, à son avis, ils devraient ou pourraient servir aux parties ou à d'autres personnes susceptibles de rencontrer un jour les mêmes difficultés. Ces motifs paraissent ensuite dans sa revue «di» (*Décisions/Information*). Certaines de ses décisions sont également choisies et rapportées dans des publications spécialisées, telles que Canadian Labour Law Reporter et Canadian Labour Relations Boards' Reports.

Dans la plupart des cas, les décisions ne font pas l'objet de motifs officiels parce qu'elles ne soulèvent pas des questions importantes de droit ou de politique qui n'ont jamais été traitées dans une publication et les sujets abordés sont souvent clairs et compris par la majorité des gens. Le Conseil se contente alors de les communiquer aux parties par lettre en fournissant les motifs de la décision qui peuvent être nécessaires pour expliquer les conclusions auxquelles il en est venu. Les motifs sont rédigés par le président du quorum ou par un Membre du Conseil qui faisait partie du quorum qui a entendu l'affaire.

Si la décision n'est pas unanime, les motifs de la minorité dissidente sont annexés à la décision de la majorité qui est, évidemment, la décision officielle du Conseil.

Au cours de l'année 1982-1983, le Conseil a rendu 39 motifs de décision concernant 60 affaires. Ce chiffre est inférieur aux 65 motifs de décision visant 90 affaires, enregistrés l'année précédente, mais il renferme trois des groupes de révision renfermant les affaires les plus complexes et les plus longues que le Conseil ait eu à régler jusqu'à maintenant, lesquelles mettaient en cause un nombre important de parties et de questions difficiles. Le premier portait sur la mise à jour d'une unité de négociation d'envergure nationale et faisant partie du secteur des chemins de fer[1]. Les deux autres avaient trait à un certain nombre d'unités de négociation au sein d'un réseau national de télévision, et aux questions liées au statut d'employé de personnes décrites comme des «pigistes»[2].

Pendant l'année, le Conseil a été invité à réviser une décision rejetant une requête en accréditation en raison du caractère non approprié de l'unité en cause. La décision avait été rendue seulement sur la foi d'observations écrites, et il y avait eu une opinion dissidente. Après avoir fait l'objet d'une requête en révision, l'affaire a été entendue. Par la suite, la décision initiale a été infirmée dans des motifs de décision qui portaient également sur la politique du Conseil concernant les requêtes en révision de ses décisions[3].

Des motifs de décision ont également été rendus dans le cas d'une autre requête en révision dans laquelle l'employeur soutenait qu'une accréditation avait été obtenue frauduleusement dans un secteur lié aux forages pétroliers au large des côtes. La requête et les allégations connexes contre le syndicat ont été rejetées[4].

Cinq motifs de décision visaient les droits de négociation après la vente ou autre liquidation d'une entreprise. Le Conseil a examiné en séance plénière une requête de ce genre concernant le secteur du débardage[5] et où le travail avait été transféré à un autre employeur qui s'était vu adjuger le nouveau contrat. Il a décidé que dans ce cas il n'y avait pas eu «vente d'entreprise» au sens du Code. Deux des décisions relatives à la vente d'une entreprise se rapportaient à des requêtes (admises d'ailleurs) émanant du secteur du transport routier[6], tandis que les deux autres touchaient le secteur du transport aérien[7].

---

[1] *Les Chemins de fer Nationaux du Canada* (1982), 44 di 170; [1982] 3 Can LRBR 384; et 82 CLLC 16,197

[2] *Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129
*Société Radio-Canada* (1982), décision du Conseil nº 396, non encore rapportée

[3] *Skeena Broadcasters Ltd.* (1982), 82 CLLC 16,165, décision du Conseil nº 374, non encore rapportée en français

[4] *K.D. Marine Transport Ltd.* (1982), 83 CLLC 16,009, décision du Conseil nº 400, non encore rapportée en français

[5] *Terminus Maritime Inc. et autres* (1983), décision du Conseil nº 402, non encore rapportée

[6] *Travelways Maple Leaf Ltd., Music Mann Leasing Ltd., Bus Drivers (London) Inc.*, [1982] 2 Can LRBR 337, décision du Conseil nº 381, non encore rapportée en français
*Les Transports Provost Inc.* (1983), 2 CLRBR (NS) 196 (en français)

[7] *General Aviation Services Ltd. et autres* (1982), décision du Conseil nº 390, non encore rapportée
*La Sarre Air Services Ltée (Propair Inc.) et autres* (1982), décision du Conseil nº 377, non encore rapportée

Dans trois[8] motifs de décision, des plaintes alléguant le congédiement d'employés en violation des dispositions du Code ont été rejetées, tandis que dans deux[9] motifs de décision, des plaintes ont été agréées et on ordonnait la réintégration des employés et leur indemnisation.

Le Conseil a rendu des motifs de décision rejetant des plaintes[10] alléguant le non-respect par des syndicats du devoir de représentation juste d'employés dans sept affaires. L'une de ces plaintes a été rejetée pour défaut de compétence[11].

Dans la décision qu'il a rendue dans le cas de l'une des plaintes rejetées concernant une divergence d'intérêts à l'intérieur du syndicat, le Conseil a maintenu la décision de l'employeur et du syndicat de reconnaître le service antérieur d'employés du sexe féminin avant leur inclusion dans l'unité de négociation, et a rejeté la plainte d'employés de sexe masculin concernant l'ordonnance de mise en disponibilité[12]. Dans une autre affaire, le Conseil a refusé de conclure que l'application du principe d'ancienneté constitue un acte discriminatoire contre des employés subalternes[13]. Deux des décisions rejetant ces plaintes se rapportaient aux procédures de négociation utilisées dans le secteur des chemins de fer[14]. Deux autres rejetaient des allégations de manquement au devoir de représentation juste en ce qui touche des griefs relatifs à des congédiements[15]. Dans une de ces dernières, le Conseil a examiné la question de la qualité de la représentation offerte par le syndicat[16].

Le Conseil a rendu des motifs de décision dans une situation où il a jugé qu'il y avait eu manquement au devoir de représentation juste[17]. Il a ordonné au syndicat de réexaminer le grief quant au fond et a renoncé au respect du délai imparti par la procédure de règlement des griefs dans le cas où l'affaire serait renvoyée à l'arbitrage.

Deux motifs de décision concernaient des allégations voulant qu'un employeur du secteur du transport aérien n'avait pas négocié de bonne foi à la suite d'un arrêt de travail légitime[18]. Dans les motifs concernant la seule autre affaire du même genre, la compétence constitutionnelle était un facteur déterminant. Cette affaire avait trait à un employeur du secteur des transports en commun qui avait mené des négociations en partant du principe que les augmentations des employés étaient limitées par la loi provinciale sur les restrictions salariales. Le Conseil a jugé qu'en raison du caractère interprovincial des opérations de l'employeur, les relations de travail de cet employeur tombaient sous le coup de la compétence fédérale, et il a ordonné à l'employeur de négocier de bonne foi[19]. Les tribunaux ont confirmé par la suite la décision du Conseil concernant la compétence constitutionnelle[20].

---

[8] *Hill Security Limited* (1982), décision du Conseil nº 380, non encore rapportée
*Brenda Hoekstra* and *National Bank of Canada* (1982), décision du Conseil nº 382, non encore rapportée
*Radio CKML Inc.* (1982), décision du Conseil nº 398, non encore rapportée

[9] *Van de Hogen Cartage Limited* (1982), décision du Conseil nº 392, non encore rapportée
*Loomis Armored Car Service Limited et al.* (1983), décision du Conseil nº 408, non encore rapportée

[10] *Baron W. Lewers* et *CP Hôtels* (1982), 82 CLLC 16,179, décision du Conseil nº 372, non encore rapportée en français
*Lucio Samperi* et *Les Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée*, [1982] 2 Can LRBR 207; et (1982), 82 CLLC 16,172, décision du Conseil nº 376, non encore rapportée en français
*Luis Rivera et autres* et *C.P. Air Limitée* (1982), décision du Conseil nº 379, non encore rapportée
*Captain William J. Lamore et al.* and *Canadian National Railway* (1982), décision du Conseil nº 384, non encore rapportée
*John Valiante* et *Les Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée* (1982), décision du Conseil nº 395, non encore rapportée
*Manuel Silva Filipe* et *Les Chemins de fer Nationaux du Canada* (1982), 2 CLRBR (NS) 84, décision du Conseil nº 397, non encore rapportée en français
*Stanley Warner* and *Canadian National Railway Company and Canadian Pacific Limited* (1982), décision du Conseil nº 403, non encore rapportée

[11] *Baron W. Lewers*, *supra*, note 10

[12] *Luis Rivera et autres*, *supra*, note 10

[13] *John Valiante*, *supra*, note 10

[14] *Captain William J. Lamore et al.*, *supra*, note 10
*Stanley Warner*, *supra*, note 10

[15] *Lucio Samperi*, *supra*, note 10
*Manuel Silva Filipe*, *supra*, note 10

[16] *Lucio Samperi*, *supra*, note 10

[17] *Halya Hrycyna* et *Nordair Limitée* (1982), décision du Conseil nº 375, non encore rapportée

[18] *General Aviation Services Ltd.*, [1982] 3 Can LRBR 47; et (1982), 82 CLLC 16,177, décision du Conseil nº 385, non encore rapportée en français
*General Aviation Services Ltd.*, [1982] 3 Can LRBR 439; et (1982), 82 CLLC 16,181, décision du Conseil nº 388, non encore rapportée en français

[19] *Ottawa-Carleton Regional Transit Commission* (1983), 83 CLLC 16,016, décision du Conseil nº 406, non encore rapportée en français

[20] *Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission* and *Amalgamated Transit Union, Local 219 et al.* (1983), 144 D.L.R. (3d) 581; et 83 CLLC 14,034 (H.C. Ont., C. Div., 17 février 1983)

À part les décisions susmentionnées portant sur la compétence constitutionnelle, le Conseil a rendu des motifs de décision concernant la compétence dans le secteur du transport routier[21]. Il a soutenu qu'une autre affaire se rapportant à une unité d'enseignants établis sur une réserve indienne relevait de la compétence fédérale[22].

La première de trois plaintes pour lesquelles des motifs de décision ont été rendus et qui portaient principalement sur des allégations d'ingérence de la part de l'employeur a été rejetée par une décision majoritaire[23], la deuxième a été rejetée par une décision unanime[24] et le Conseil a fait droit en partie à la troisième, ordonnant à un représentant de la direction de rédiger une lettre d'excuses pour ingérence[25].

Outre les cas portant sur un manquement au devoir de représentation juste auxquels il a déjà été fait allusion, des motifs de décision ont été rédigés à l'égard de deux autres plaintes contre des syndicats. Un de ces motifs concernait une plainte voulant qu'un membre avait été retiré illégalement du conseil exécutif du syndicat. Le Conseil a rejeté cette plainte et a jugé que l'employé livrait un combat politique contre son syndicat[26]. Dans ses motifs de décision ayant trait à l'autre plainte, il a déclaré illégale une résolution adoptée par des membres d'un syndicat de débardeurs accordant la préférence, à des fins d'adhésion syndicale (comportant l'accès au travail), aux parents de membres en place[27]. Le Conseil a constaté également que la discrimination en question contre des personnes non apparentées aux membres constitue une violation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Des motifs de décision ont été rendus dans un cas où le Conseil, suite à un renvoi de la part du ministre du Travail, a réglé les modalités d'une première convention collective dans le secteur de la radiodiffusion[28].

Deux affaires ont fait l'objet de motifs de décision dans lesquels le Conseil a fait droit à des plaintes alléguant des actes discriminatoires contre des employés pour des activités liées à la sécurité, et ce, aux termes de la Partie IV du *Code canadien du travail*[29]. (Une de ces deux affaires a été contestée par la suite devant les tribunaux et a été renvoyée au Conseil[30].)

Des motifs de décision ont été rendus à l'égard d'une affaire concernant le transfert de la compétence et des droits de négociation d'un syndicat à un autre[31].

Enfin, le Conseil a rendu des motifs de décision afin de résoudre une différence d'opinions entre deux syndicats en ce qui concernait l'unité de négociation dont devraient faire partie les employés d'une importante compagnie de téléphone, ainsi que la convention collective qui devrait les régir[32].

---

[21] *G.M. Patry Ltée et autres* (1982), décision du Conseil n° 389, non encore rapportée; *Hurdman Bros. Ltd.* (1982), 83 CLLC 16,003, décision du Conseil n° 394, non encore rapportée en français

[22] *Conseil des Montagnais du Lac St-Jean* (1982), décision du Conseil n° 405, non encore rapportée

[23] *Wardair Canada (1975) Ltd.* (1983), 2 CLRBR (NS) 129, décision du Conseil n° 409, non encore rapportée en français

[24] *Crosbie Offshore Services Limited*, (1982), décision du Conseil n° 399, non encore rapportée

[25] *Bank of Montreal* (1982), 83 CLLC 16,015, décision du Conseil n° 404, non encore rapportée en français

[26] *Claude Latrémouille* et *La Société Radio-Canada* (1983), décision du Conseil n° 407, non encore rapportée

[27] *Roland Arsenault et autres* et *l'Association des employeurs maritimes Inc.*, [1982] 3 Can LRBR 425; et (1982), 82 CLLC 17,018, décision du Conseil n° 386, non encore rapportée en français

[28] *Huron Broadcasting Limited*, [1982] 2 Can LRBR 227; et 82 CLLC 16,167, décision du Conseil n° 378, non encore rapportée en français

[29] *Gaétan Froment* et *Bell Canada* (1982), 46 di 125
*Samuel John Snively* et *81,000 Canada Limited* (1982), décision du Conseil n° 373, non encore rapportée

[30] *Bell Canada* c. *le Conseil canadien des relations du travail et Gaétan Froment* (C.F., Division d'Appel, dossier n° A-424-84, 16 juin 1983)

[31] *Banque Nationale du Canada* (1983), 2 CLRBR (NS) 202, décision du Conseil n° 391, non encore rapportée en français

[32] *Bell Canada* (1982), décision du Conseil n° 393, non encore rapportée

TABLEAU 1

AFFAIRES REÇUES ET TRANCHÉES 1er AVRIL 1982 AU 31 MARS 1983

| CATÉGORIES DE REQUÊTES | Reportées | Reçues | Agréées | Rejetées | Retirées | Réglées | Total tranchées | En cours |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Révision | 46 | 140 | 63 | 47 | 21 | — | 131 | 55 |
| Accréditation | 36 | 134 | 73 | 35 | 17 | — | 125 | 45 |
| Modification des conditions de travail | 1 | 7 | 3 | 3 | 1 | — | 7 | 1 |
| Déclaration d'employeur unique | 5 | 11 | 1 | 3 | 7 | — | 11 | 5 |
| Révocation | 8 | 26 | 12 | 12 | — | — | 24 | 10 |
| Allégation de fraude | — | 1 | — | 1 | — | — | 1 | — |
| Droits du successeur | 1 | 14 | 13 | 1 | — | — | 14 | 1 |
| Vente d'entreprise | 12 | 13 | 9 | 3 | 5 | — | 17 | 8 |
| Décision concernant l'existence d'une convention collective | 3 | 2 | — | 1 | 1 | — | 2 | 3 |
| Changement technologique | 1 | 1 | — | — | 1 | — | 1 | 1 |
| Imposition d'une première convention | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | — | 3 | — |
| Grève ou lock-out illégal | 2 | 16 | 3 | 3 | 1 | 11 | 18 | — |
| Pratiques déloyales de travail | 64 | 237 | 14 | 75 | 36 | 63 | 188 | 113 |
| Consentement à intenter des poursuites | 1 | 2 | — | — | 1 | — | 1 | 2 |
| Dépôt d'une ordonnance du Conseil à la Cour | 4 | 8 | 4 | 3 | 1 | — | 8 | 4 |
| Accès aux locaux de l'employeur | — | 1 | 1 | — | — | — | 1 | — |
| Sécurité du personnel | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | — | 6 | — |
| TOTAL | 188 | 618 | 195 | 191 | 94 | 74 | 558 | 248 |

TABLEAU 2

## ANALYSE DES AFFAIRES REÇUES EN 1982-1983 PAR SECTEUR

| Secteur | Accréditation | Révision | Révocation | Plaintes | Grèves | Divers | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | 20 | 10 | 4 | 39 | 2 | 6 | 81 |
| Banques | 9 | 8 | 12 | 10 | — | 2 | 41 |
| Radiodiffusion | 9 | 27 | 2 | 22 | 5 | 7 | 72 |
| Communications | 1 | 3 | — | 10 | 1 | 1 | 16 |
| Grains et provendes | 3 | 1 | — | 2 | 1 | — | 7 |
| Débardage | 10 | 7 | 1 | 7 | 2 | 5 | 32 |
| Chemins de fer | 8 | 10 | — | 40 | — | 8 | 66 |
| Transport routier | 35 | 32 | 5 | 74 | 1 | 26 | 173 |
| Navigation | 10 | 4 | 1 | 5 | 2 | 4 | 26 |
| Industries dans le Nord | 18 | 17 | 1 | 2 | — | 1 | 39 |
| Sociétés de la Couronne | 2 | 19 | — | 23 | 2 | 1 | 47 |
| Divers | 5 | 2 | — | 1 | — | 2 | 10 |
| Non fédéral | 4 | — | — | 2 | — | 2 | 8 |
| TOTAL | 134 | 140 | 26 | 237 | 16 | 65 | 618 |

**TABLEAU 3**

**TAILLE DES UNITÉS ACCRÉDITÉES EN 1982-1983**

| Nombre d'employés | Nombre de requêtes | % | % cumulatif |
|---|---|---|---|
| 0/10 | 29 | 39,7 | 39,7 |
| 11/20 | 17 | 23,3 | 63,0 |
| 21/30 | 12 | 16,4 | 79,4 |
| 31/40 | 7 | 9,6 | 89,0 |
| 41/50 | 3 | 4,1 | 93,1 |
| 51/60 | 2 | 2,7 | 95,8 |
| 61/70 | 1 | 1,4 | 97,2 |
| 71/100 | 0 | 0 | 97,2 |
| 101/130 | 1 | 1,4 | 98,6 |
| 131/160 | 0 | 0 | 98,6 |
| 161/190 | 1 | 1,4 | 100,0 |
| TOTAL | 73 | 100,0 | |

Nombre global d'employés visés: 1 574

TABLEAU 4

## NATURE DES AFFAIRES TRANCHÉES PAR SECTEUR 1982-1983

| Secteur | Accréditation | Révision | Révocation | Plaintes | Grèves | Divers | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | 14 | 12 | 6 | 25 | 2 | 7 | 66 |
| Banques | 8 | 12 | 11 | 8 | — | 2 | 41 |
| Radiodiffusion | 16 | 32 | 2 | 21 | 5 | 4 | 80 |
| Communications | — | 4 | 1 | 8 | 1 | 4 | 18 |
| Grains et provendes | 2 | 1 | — | 1 | 1 | — | 5 |
| Débardage | 6 | 6 | 1 | 7 | 2 | 5 | 27 |
| Chemins de fer | 6 | 10 | — | 28 | — | 10 | 54 |
| Transport routier | 36 | 29 | 3 | 60 | 2 | 29 | 159 |
| Navigation | 11 | 2 | — | 5 | 2 | 4 | 24 |
| Industries dans le Nord | 16 | 7 | — | 2 | — | 2 | 27 |
| Sociétés de la Couronne | 1 | 14 | — | 17 | 3 | — | 35 |
| Divers | 3 | 2 | — | 2 | — | 2 | 9 |
| Non fédéral | 6 | — | — | 4 | — | 3 | 13 |
| TOTAL | 125 | 131 | 24 | 188 | 18 | 72 | 558 |

TABLEAU 5

NATURE DES AFFAIRES ENTENDUES — PAR SECTEUR EN 1982-1983

| Secteur | Accréditation | Révision | Révocation | Plaintes | Grèves | Divers | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | — | 2 | 1 | 8 | 2 | 4 | 17 |
| Banques | — | 1 | — | 3 | — | 1 | 5 |
| Radiodiffusion | 4 | 5 | — | 10 | 4 | 2 | 25 |
| Communications | — | 1 | — | 1 | 1 | 2 | 5 |
| Grains et provendes | — | — | — | — | 1 | — | 1 |
| Débardage | 1 | 2 | — | 3 | 1 | 2 | 9 |
| Chemins de fer | — | 3 | — | 4 | — | 3 | 10 |
| Transport routier | 1 | — | — | 35 | 1 | 13 | 50 |
| Navigation | 1 | — | — | 2 | — | — | 3 |
| Industries dans le Nord | — | — | — | — | — | — | — |
| Sociétés de la Couronne | — | 1 | — | 2 | 1 | — | 4 |
| Divers | 1 | — | — | — | — | — | 1 |
| Non fédéral | — | — | — | 1 | — | — | 1 |
| TOTAL | 8 | 15 | 1 | 69 | 11 | 27 | 131 |

## RÈGLEMENT DES REQUÊTES EN ACCRÉDITATION 1982-1983

TABLEAU 6

| Secteur | Agréées | Rejetées | Retirées | Total | Affaires entendues | Scrutins tenus |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | 5 | 4 | 5 | 14 | — | 1 |
| Banques | 8 | — | — | 8 | — | 1 |
| Radiodiffusion | 7 | 8 | 1 | 16 | 4 | 3 |
| Communications | — | — | — | — | — | — |
| Grains et provendes | 2 | — | — | 2 | — | — |
| Débardage | 1 | 4 | 1 | 6 | 1 | 1 |
| Chemins de fer | 3 | 1 | 2 | 6 | — | 2 |
| Transport routier | 22 | 7 | 7 | 36 | 1 | 12 |
| Navigation | 9 | 2 | — | 11 | 1 | 5 |
| Industries dans le Nord | 13 | 2 | 1 | 16 | — | — |
| Sociétés de la Couronne | — | 1 | — | 1 | — | 1 |
| Divers | 3 | — | — | 4 | 1 | — |
| Non fédéral | — | 6 | — | 6 | — | — |
| TOTAL | 73 | 35 | 17 | 125 | 8 | 26 |

TABLEAU 7

## REQUÊTES EN RÉVOCATION TRANCHÉES 1982-1983

| Secteur | Agréées | Rejetées | Retirées | Total | Affaires entendues | Scrutins tenus |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | 3 | 3 | — | 6 | 1 | 1 |
| Banques | 7 | 4 | — | 11 | — | 2 |
| Radiodiffusion | 1 | 1 | — | 2 | — | — |
| Communications | 1 | — | — | 1 | — | 1 |
| Grains et provendes | — | — | — | — | — | — |
| Débardage | — | 1 | — | 1 | — | — |
| Chemins de fer | — | — | — | — | — | — |
| Transport routier | — | 3 | — | 3 | — | — |
| Navigation | — | — | — | — | — | — |
| Industries dans le Nord | — | — | — | — | — | — |
| Sociétés de la Couronne | — | — | — | — | — | — |
| Divers | — | — | — | — | — | — |
| TOTAL | 12 | 12 | — | 24 | 1 | 4 |

TABLEAU 8

## PLAINTES DE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL PORTÉES CONTRE DES EMPLOYEURS EN 1982-1983

| Secteur | Agréées | Rejetées | Retirées | Réglées | Total | Affaires entendues |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | — | 2 | 6 | 4 | 12 | 1 |
| Banque | 1 | 2 | — | 5 | 8 | 3 |
| Radiodiffusion | 4 | 4 | 1 | 4 | 13 | 7 |
| Communications | — | — | 2 | 1 | 3 | — |
| Grains et provendes | — | — | — | — | — | — |
| Débardage | — | — | — | 1 | 1 | — |
| Chemins de fer | — | 1 | 1 | 1 | 3 | — |
| Transport routier | 7 | 6 | 18 | 9 | 40 | 25 |
| Navigation | — | 1 | — | — | 1 | 1 |
| Industries dans le Nord | — | — | — | 2 | 2 | — |
| Sociétés de la Couronne | — | 3 | 1 | 2 | 6 | — |
| Divers | — | — | — | 2 | 2 | — |
| Non fédéral | — | 1 | — | — | 1 | — |
| TOTAL | 12 | 20 | 29 | 31 | 92 | 37 |

TABLEAU 9
PLAINTES DE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL PORTÉES CONTRE DES SYNDICATS
1982-1983

| Secteur | Agréées | Rejetées | Retirées | Réglées | Total | Affaires entendues |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | 1 | 7 | 1 | 4 | 13 | 7 |
| Banques | — | — | — | — | — | — |
| Radiodiffusion | — | 4 | — | 4 | 8 | 3 |
| Communications | — | 2 | 1 | 2 | 5 | 1 |
| Grains et provendes | — | 1 | — | — | 1 | — |
| Débardage | 1 | 2 | — | 3 | 6 | 3 |
| Chemins de fer | — | 14 | 1 | 10 | 25 | 4 |
| Transport routier | — | 13 | 2 | 5 | 20 | 10 |
| Navigation | — | 3 | — | 1 | 4 | 1 |
| Industries dans le Nord | — | — | — | — | — | — |
| Sociétés de la Couronne | — | 6 | 2 | 3 | 11 | 2 |
| Divers | — | — | — | — | — | — |
| Non fédéral | — | 3 | — | — | 3 | 1 |
| TOTAL | 2 | 55 | 7 | 32 | 96 | 32 |

TABLEAU 10

REQUÊTES CONCERNANT DES GRÈVES ILLÉGALES ET LOCK-OUT 1982-1983

| Secteur | Agréées | Rejetées | Retirées | Réglées | Total | Affaires entendues |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | 1 | — | — | 1 | 2 | 2 |
| Banques | — | — | — | — | — | — |
| Radiodiffusion | — | 1 | — | 4 | 5 | 4 |
| Communications | — | 1 | — | — | 1 | 1 |
| Grains et provendes | — | — | 1 | — | 1 | 1 |
| Débardage | 1 | — | — | 1 | 2 | 1 |
| Chemins de fer | — | — | — | — | — | — |
| Transport routier | 1 | — | — | 1 | 2 | 1 |
| Navigation | — | — | — | 2 | 2 | — |
| Industries dans le Nord | — | — | — | — | — | — |
| Sociétés de la Couronne | — | 1 | — | 2 | 3 | 1 |
| Divers | — | — | — | — | — | — |
| TOTAL | 3 | 3 | 1 | 11 | 18 | 11 |

TABLEAU 11

## REQUÊTES EN RÉVISION 1982-1983

| Secteur | Agréées | Rejetées | Retirées | Total | Affaires entendues | Scrutins tenus |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Transport aérien | 5 | 7 | — | 12 | 2 | — |
| Banques | 8 | 4 | — | 12 | 1 | — |
| Radiodiffusion | 16 | 9 | 7 | 32 | 5 | 1 |
| Communications | 1 | 3 | — | 4 | 1 | — |
| Grains et provendes | 1 | — | — | 1 | — | — |
| Débardage | 2 | 3 | 1 | 6 | 2 | — |
| Chemins de fer | 3 | 6 | 1 | 10 | 3 | — |
| Transport routier | 14 | 10 | 5 | 29 | — | — |
| Navigation | 1 | 1 | — | 2 | — | — |
| Industries dans le Nord | 4 | 2 | 1 | 7 | — | — |
| Sociétés de la Couronne | 7 | 1 | 6 | 14 | 1 | — |
| Divers | 1 | 1 | — | 2 | — | — |
| TOTAL | 63 | 47 | 21 | 131 | 15 | 1 |

TABLEAU 12

## REQUÊTES REÇUES DE 1973 À 1983

| | 1973-1974 | 1974-1975 | 1975-1976 | 1976-1977 | 1977-1978 | 1978-1979 | 1979-1980 | 1980-1981 | 1981-1982 | 1982-1983 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Révision | 25 | 72 | 69 | 58 | 79 | 138 | 95 | 147 | 136 | 140 |
| Accréditation | 236 | 171 | 146 | 181 | 220 | 230 | 185 | 214 | 160 | 134 |
| Modification des conditions de travail | S/O | S/O | S/O | S/O | S/O | — | 8 | 11 | 11 | 7 |
| Recommandation du Gouverneur en conseil | — | — | — | — | — | — | — | — | 1 | — |
| Déclaration d'employeur unique | 7 | 2 | 6 | 5 | 7 | 3 | 6 | 6 | 11 | 11 |
| Révocation | 6 | 2 | 11 | 5 | 8 | 24 | 23 | 36 | 44 | 26 |
| Agent négociateur n'ayant pas qualité pour représenter l'unité de négociation | — | 1 | — | — | 1 | — | 3 | — | — | — |
| Allégation de fraude | — | — | — | — | — | 1 | 1 | 1 | — | 1 |
| Droits du successeur | 4 | — | — | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 14 |
| Vente d'entreprise | 1 | 3 | 3 | 2 | 6 | 8 | 7 | 11 | 17 | 13 |
| Élément de la Fonction publique constitué en société | — | — | — | — | — | — | 1 | — | 2 | — |
| Décision concernant l'existence d'une convention collective | — | 1 | — | 2 | 1 | 11 | 5 | 3 | 4 | 2 |
| Révision de la durée d'une convention collective | — | 1 | 1 | — | — | 1 | 1 | — | — | — |
| Changement technologique | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | — | — | 2 | 1 |
| Autorisation de signifier une mise en demeure de négocier | — | — | — | — | 1 | 1 | 1 | — | — | — |
| Clause de règlement définitif | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | S/O | S/O | S/O | S/O |
| Imposition d'une première convention | S/O | S/O | S/O | S/O | S/O | 5 | 6 | 1 | 1 | 2 |
| Grèves et lock-out illégaux | 1 | 5 | 3 | 8 | 7 | 14 | 23 | 30 | 15 | 16 |
| Plaintes de pratique déloyale de travail | 25 | 49 | 74 | 71 | 109 | 126 | 267 | 264 | 252 | 237 |
| Consentement à intenter des poursuites | — | -- | — | — | — | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| Dépôt d'une ordonnance du Conseil à la Cour | S/O | S/O | S/O | S/O | S/O | 4 | 10 | 11 | 10 | 8 |
| Accès aux locaux de l'employeur | 1 | — | 1 | 4 | 8 | 2 | 1 | 4 | — | 1 |
| Sécurité du personnel | S/O | S/O | S/O | S/O | S/O | 1 | 1 | 1 | 9 | 3 |
| TOTAL | 310 | 313 | 317 | 342 | 454 | 573 | 649 | 743 | 679 | 618 |

## CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

## RELEVÉ DES DÉPENSES POUR L'ANNÉE TERMINÉE LE 31 MARS 1983

(comparées à celles de l'année terminée le 31 mars 1982)

| | 1983 | 1982 |
|---|---|---|
| Traitements et salaires | $3 068 254 | $2 647 457 |
| Locaux | 703 000 | 602 000 |
| Avantages sociaux | 532 100 | 481 700 |
| Déplacements et réinstallations | 365 960 | 316 579 |
| Services de sonorisation, d'enregistrement et d'interprétation simultanée | 59 774 | 54 108 |
| Communications | 129 647 | 111 694 |
| Reproduction et autres impressions | 68 137 | 76 171 |
| Publication des DI, du rapport annuel, etc., y compris l'impression | 71 273 | 36 647 |
| Autres services professionnels et spéciaux | 91 272 | 112 557 |
| Fournitures et approvisionnements | 45 903 | 46 482 |
| Achat de livres et de catalogues, et frais d'abonnement | 37 967 | 34 296 |
| Achat de matériel d'équipement et de meubles | 19 965 | 25 858 |
| Location de matériel de bureau et d'équipement | 39 572 | 24 397 |
| Frais d'affranchissement, de transport par fret, de messagerie et de transport par camions | 50 087 | 45 269 |
| Services juridiques | 193 922 | 132 940 |
| Location de salles d'audition | 45 594 | 37 038 |
| Publicité | 1 424 | 10 797 |
| Divers | 22 949 | 15 628 |
| TOTAL DES DÉPENSES | $5 546 800 | $4 811 618 |
| **Dépenses globales prévues au:** | | |
| Crédit nº 10, Ministère du Travail | $4 295 700 | $3 713 918 |
| Crédit statutaire | 481 100 | 437 700 |
| Ministères fédéraux qui fournissent des services sans frais | 770 000 | 660 000 |
| | $5,546,800 | $4,811,618 |

Attesté:

Directeur des Services administratifs

Approuvé:

Président